

Представитель работодателя:

Директор  
ГБУ ДО МО «СШОР по хоккею»

(Наименование должности руководителя или  
уполномоченного им лица)



Бурцов М.Ю.  
(Ф.И.О.)

(дата)

Представитель работников:

Председатель Профсоюзного комитета  
ГБУ ДО МО «СШОР по хоккею»

(Наименование должности: председатель профсоюзной  
организации или полномочный представитель  
работников)

Захарова С.В.  
(Ф.И.О.)

(подпись)

04.08.2023

(дата)

**Коллективный договор  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА  
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ХОККЕЮ»**

(наименование организации, индивидуального предпринимателя, филиала иного обособленного подразделения)

на 2023-2026 годы

(период дат, не более 3-х лет)

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ХОККЕЮ» (ГБУ ДО МО «СШОР по хоккею»), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей и устанавливающий взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ХОККЕЮ» (ГБУ ДО МО «СШОР по хоккею»), представленный в лице директора, действующий на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», с одной стороны, и работники ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО ХОККЕЮ» (ГБУ ДО МО «СШОР по хоккею»), представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя, именуемого далее «Профсоюз», с другой стороны, действующего на основании Протокола общего собрания.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию организации;
- установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом, обеспечивать взаимную доступность и открытость информации о своей деятельности.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам; занятости, переобучения, условий высвобождения работников; улучшения условий и охраны труда работников (в том числе женщин и молодежи); выплата пособий и компенсаций; организация оздоровления работников и членов их семей; рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков), гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением; закрепления дополнительных по

сравнению с действующим законодательством трудовых прав и гарантий работников; участия работников в управлении организацией; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации и другие вопросы, определенные сторонами.

1.6. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (или Работники) выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении организацией.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.8. Стороны при разработке проекта коллективного договора руководствуются обязательствами, установленными трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей.

1.9. В случае если в соглашения, указанные в пункте 1.8. настоящего коллективного договора, будут внесены существенные изменения, Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в виде дополнительного соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## **2. Экономическая деятельность**

2.1. Стороны, осуществляя оказание услуг (выполнение работ) по реализации дополнительных образовательных программ в области физической культуры и спорта, обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных команд Московской области и в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации и Московской области полномочий органов государственной власти (государственных органов) в области физической культуры и спорта.

2.2. Для достижения целей деятельности, указанных в пункте 2.1. настоящего Коллективного договора, Стороны обязуются направить усилия на осуществление основных видов деятельности:

2.2.1. разработка и реализация дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по олимпийским видам спорта;

2.2.2. разработка и реализация дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта;

2.2.3. обеспечение подготовки спортивного резерва по олимпийским видам спорта;

2.2.4. развитие хоккея, создание необходимых условий успешного выступления спортсменов Московской области в региональных, межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях;

2.2.5. пропаганда физической культуры, спорта и здорового образа жизни;

2.2.6. организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения, укрепление производственной и исполнительской дисциплины, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.3. Стороны договорились ежегодно выполнять следующую производственную программу:

2.3.1. Оказывать услуги (выполнять работы) по реализации дополнительных образовательных программ в области физической культуры и спорта, обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Московской области, в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации и Московской области полномочий органов государственной задание, которое формируется и утверждается Учредителем в полном объеме;

2.3.2. Выполнять государственное задание, которое формируется и утверждается Учредителем в полном объеме;

2.3.3. Оказывать услуги, относящиеся к основным видам деятельности Учреждения, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг условиях, сверх установленного государственного задания, а также в случаях, определенных законодательством Российской Федерации Стороны договорились совместно обсуждать направления распределения оставшейся в распоряжении организации прибыли;

2.3.4. Оказывать услуги по дополнительным видам деятельности, в том числе приносящим доход, не относящимся к основным видам деятельности Учреждения, постольку это служит достижению цели.

2.4. В целях выполнения программы Работодатель обязуется:

2.4.1. Создать работникам необходимые условия для оказания качественного и своевременного выполнения услуг в соответствии с дополнительными образовательными программами в области физической культуры и спорта, обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных команд Московской области;

2.4.2. Обеспечить работников всем необходимым для разработки и реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по олимпийским видам спорта и дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта;

2.4.3. Укреплять производственную и исполнительскую дисциплину.

2.4.4. Обеспечить работникам право на здоровые и безопасные условия труда, внедрение средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, на условия труда, отвечающие санитарно-гигиеническим нормам, подтвержденные результатами специальной оценки условий труда.

2.4.5. Информировать работников об экономическом и финансовом состоянии Учреждения.

2.4.6. Обеспечивать повышение заработной платы работникам по мере финансовых возможностей, но не ниже, чем это предусмотрено Региональным отраслевым соглашением.

2.4.7. Своевременно проводить техническое обслуживание и ремонт спортивного оборудования и инвентаря, техники используемой для выполнения трудовой функции работниками.

2.4.8. Совместно с Профсоюзом организовывать конкурсы на звание «Лучший по профессии».

2.4.9. Использовать возможные формы материального поощрения работников.

2.5. Работодатель имеет право создавать экспертно-аналитический совет – коллегиальный орган, образуемый из числа работников данного работодателя, с целью мониторинга и оценки качества работы работников. Основными задачами экспертно-аналитического совета являются: стимулирование и мотивация работников в повышении качества обучения и воспитательного процесса, повышении уровня спортивной подготовки обучающихся; развитие творческой активности и инициативы работников; обеспечение каждому работнику возможности повышения уровня оплаты труда, на основе качества работы; периодическая организация рейтинговых процедур и мониторинга; оценка качества и эффективности деятельности работников по целевым показателям эффективности работы и т.д. (подготовки предложений по совершенствованию деятельности учреждения, отдельных процессов, внедрению новых программ и способов спортивной подготовки, повышению производительности труда и квалификации работников). Полномочия, состав, порядок деятельности экспертно-аналитического совета и его взаимодействие с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям экспертно-аналитического совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления организации, а также вопросов представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными и федеральными законами отнесено к компетенции профсоюзов, первичных профсоюзных организаций, иных представителей работников.

2.6. Профсоюз (Работники) обязуется поддерживать реализацию мероприятий, направленных на достижение производственных показателей, на повышение трудовой дисциплины, и обеспечение сохранности имущества организации.

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается.

3.2. При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом или иными федеральными законами;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.4. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. Фактический допуск работника к работе без ведома или поручения работодателя либо уполномоченного им лицом запрещается. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения его к работе с его ведома или по его поручению, уполномоченным на то лицом, в случае признания отношений, возникших на

основании гражданско-правового договора, трудовыми – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми.

3.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Тренер имеет право работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.10. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

3.11. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников работодатель разрабатывает Порядок обработки персональных данных работников с учетом мнения Профсоюза или представительного органа работников.

3.12. Локальный нормативный акт, касающийся вопросов коммерческой тайны, разрабатывается Работодателем с учетом мнения Профсоюза или представительного органа работников.

3.13. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

#### **4. Дистанционная профессиональная служебная деятельность и дистанционная работа**

4.1. Список Работников, осуществляющих трудовую деятельность в дистанционной форме, утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза или представительного органа работников, устанавливается дистанционная работа с особенностями регулирования труда дистанционных работников, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. При установлении сотруднику дистанционной работы с ним заключается трудовой договор о дистанционной работе либо дополнительное соглашение к трудовому договору об осуществлении им дистанционной работы в соответствии со статьей 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

4.4. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой период не требуется.

4.5. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа, указанных в пункте 4.3. Коллективного договора, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их

использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

4.6. Порядок осуществления дистанционной работы конкретным сотрудником определяется Работодателем с учетом предложений его непосредственного руководителя и технических возможностей и включается в трудовой договор и должностную инструкцию работника.

4.7. Контроль за деятельностью дистанционного сотрудника, осуществляется его непосредственным руководителем.

4.8. В связи с производственной необходимостью Работодатель может вызывать дистанционного сотрудника для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения Работодателя.

Уведомление о вызове дистанционного сотрудника направляется непосредственным руководителем не позднее, чем за 1 рабочий день до дня наступления необходимости его выхода для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения Работодателя, а в случае возникновения непредвиденных обстоятельств (заболеванием, вызовом в правоохранительные и иные органы в установленном законом порядке, привлечением к исполнению государственных или общественных обязанностей и в иных случаях) – в день прибытия на рабочее место по фактическому месту нахождения Работодателя. В случае вызова при возникновении непредвиденных обстоятельств сотрудник предпринимает все меры для прибытия по месту вызова в кратчайшие сроки.

Дистанционный сотрудник может выйти для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения представителя Работодателя по собственной инициативе, уведомив своего непосредственного руководителя за 1 день.

4.9. Дистанционная работа не может осуществляться с документами, содержащими информацию ограниченного доступа и документами, содержащими сведения, составляющие государственную тайну, документами по мобилизационной подготовке и иными аналогичными документами, доступ к которым должен осуществляться с соблюдением требований к работе с соответствующей информацией.

4.10. Дистанционный сотрудник поддерживает связь с непосредственным руководителем путем обмена электронными документами, сообщениями или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения дистанционным сотрудником и представителем нанимателя (работодателем) документов в электронном виде, отвечает на телефонные звонки в рамках установленного

режима рабочего времени. Каждая из сторон указанного обмена после получения электронного документа от другой стороны обязана направить соответствующее подтверждение о получении документа в электронном виде в срок, установленный трудовым договором.

4.11. Дистанционный сотрудник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его служебной (трудовой) деятельностью, а также локальными актами Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами в письменной форме, в том числе лично под подпись либо путем обмена электронными документами между дистанционным сотрудником и Работодателем.

4.12. Работодатель на период осуществления дистанционной работы обеспечивает дистанционного сотрудника необходимым для ее осуществления оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный сотрудник вправе с согласия Работодателя использовать для исполнения возложенных на него должностных обязанностей принадлежащее ему или арендованное им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

4.13. В случае необходимости удаленного подключения автоматизированного рабочего места дистанционного сотрудника к информационным ресурсам Работодателя либо к информационным ресурсам, подключенным к региональной сети органов государственной власти Московской области, такое подключение осуществляется с соблюдением принципов и требований действующего законодательства в области защиты информации.

4.14. Порядок и сроки обеспечения конкретного дистанционного сотрудника необходимыми для исполнения им своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционным сотрудником отчетов о выполненной работе определяются трудовым договором.

4.15. На дистанционных сотрудников распространяются положения, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.16. При передаче дистанционному сотруднику оборудования, товарно-материальных ценностей, дистанционный сотрудник подписывает акт приема-передачи объектов учета, выданных в личное пользование, составленный по форме, утвержденной Работодателем, и осуществляет самостоятельный перенос автоматизированного рабочего места к месту осуществления работы в дистанционном режиме.

4.17. Дистанционный сотрудник при дистанционной форме работы обязан соблюдать требования и меры защиты информации, установленные законодательством Российской Федерации.

4.18. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного сотрудника устанавливается трудовым договором.

4.19. Работодатель имеет право применить к дистанционному сотруднику дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

4.20. В случае наличия причин и обстоятельств, препятствующих своевременному исполнению сроков исполнения поручений, отчетов о выполненной работе дистанционным сотрудником (более 4 часов), не зависящим от его воли (пожар, отсутствие интернет соединения, аварийное отключение электричества и иная аварийная ситуация), дистанционный сотрудник обязан направить непосредственному руководителю скан-копии документов, подтверждающих наличие данных причин и обстоятельств (справка интернет провайдера, аварийной службы или иной уполномоченной организации) в день соответствующего происшествия.

4.21. Трудовой договор с дистанционным сотрудником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период исполнения обязанностей дистанционный сотрудник без уважительной причины не взаимодействовал с работодателем по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (поручения) работодателя.

4.22. В случае если дистанционный сотрудник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить объяснения либо иную информацию, дистанционный сотрудник делает это в форме электронного документа либо в иной форме, предусмотренной трудовым договором.

4.23. После отмены мероприятий, установленных в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций, введением режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации для органов управления и сил единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, дистанционная работа прекращается, и трудовая деятельность осуществляется в ранее установленном порядке в соответствии с трудовым законодательством.

4.24. В день увольнения дистанционный сотрудник прибывает по фактическому адресу Работодателя для осуществления передачи документов, оборудования и товарно-материальных ценностей, а также осуществления иных мероприятий.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Работникам, с нормальной продолжительностью рабочего времени из числа руководящих работников, работников административно-хозяйственного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов в неделю с двумя выходными днями (суббота и воскресенье), 8 часовой рабочий день. Время начала и окончания работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.4. Педагогическим работникам (инструкторам-методистам, педагогу-психологу), устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями

(суббота и воскресенье), продолжительность рабочего дня 7 часов 15 минут. Время начала и окончания работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.5. Тренерам-преподавателям устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (понедельник), 6 часовой рабочий день.

5.6. Медицинским работникам (врач, медицинская сестра (брат)) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (понедельник), продолжительность ежедневной работы 6 часов 30 минут.

5.7. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, могут с их письменного согласия привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

5.8. По соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя для работников: беременных женщин; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет); лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

В указанных случаях неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

5.9. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применяется суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном правилами внутреннего трудового распорядка. Учетный период не может превышать один год.

5.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на 1 час без последующей отработки.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники в возрасте до 18 лет.

5.11. Выходные дни предоставляются работникам в следующем порядке: при пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день, в соответствии с режимом работы, установленным правилами внутреннего трудового распорядка для данной категории работников, при сменном режиме работы рабочие смены чередуются с выходными днями.

5.12. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере, по желанию работника за работу в

выходной день предоставляется другой день отдыха, в этом случае оплата производится в одинарном размере.

5.13. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на 1 час. – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.14. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.15. Работникам учреждения, занимающим педагогические и руководящие должности: директор, заместитель директора (по учебно-тренировочной работе), заведующий отделением, старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель, инструктор-методист, педагог-психолог предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.16. В отдельных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.17. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время.

5.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск инвалидам предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

5.19. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса Российской Федерации очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.20. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- несовершеннолетние работники;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, младшему из которых не исполнилось 14 лет;
- работники в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;
- совместители - одновременно с отпуском по основной работе.

5.21. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 дня;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

## **6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, Положением об оплате труда и выплатах стимулирующего характера государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Московской области «Спортивная школа олимпийского резерва по хоккею», разработанным в соответствии с Постановлением Правительства Московской области от 26.04.2023 № 242-ПП «Об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного образования Московской области, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта», утвержденного с учетом мнения Профсоюза.

6.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов и служащих, тарифные ставки рабочих, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.3. Тарифные ставки рабочих устанавливаются исходя из размера тарифной ставки первого разряда и межразрядных тарифных коэффициентов тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения.

6.4. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональные стандарты.

6.5. Минимальная заработная плата работников учреждения, отработавших полностью месячную норму рабочего времени и выполнивших свои трудовые обязанности, устанавливается в размере не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, действующим на соответствующий период.

6.6. Педагогическим работникам учреждения в целях содействия обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в должностные оклады (ставки заработной платы) включена ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей.

6.7. Работникам учреждения, имеющим почетное звание (ученую степень) устанавливается повышение должностного оклада за почетное звание (ученую степень).

6.8. Повышение за почетное звание (ученую степень) устанавливается к должностному окладу со дня вступления в силу решения о присвоении (присуждении) почетного звания (ученой степени) в соответствии с Постановлением:

на 10% (процентов):

- работникам, имеющим спортивные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входящих в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер»;

- руководителям и специалистам учреждения, имеющим ученую степень кандидата наук и работающим по соответствующему профилю.

на 20% (процентов):

- работникам, имеющим почетные звания, почетные спортивные звания, звания СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, Московской области, в наименовании которых имеется словосочетание: «Заслуженный тренер», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник образования», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель»;

- руководителям и специалистам учреждений, имеющим ученую степень доктора наук и работающим по соответствующему профилю.

6.9. При наличии у работника нескольких оснований для повышения должностного оклада (ставки заработной платы), должностной оклад (ставка заработной платы) повышается по одному из оснований по выбору работника.

6.10. Работникам учреждения к должностному окладу (ставке заработной платы), тарифной ставке рабочих устанавливается повышение:

- 10% (процентов) работникам, награжденным ведомственными наградами Российской Федерации, в наименовании которых имеются следующие словосочетания: «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», «Отличник физической культуры и спорта»;

- 15% (процентов) работникам учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья;

- 15% (процентов) директорам, заместителям директоров, заведующим отделениями по видам спорта, тренерам-преподавателям (включая старших), инструкторам-методистам (включая старших), работающим в спортивных школах олимпийского резерва, а также тренерам-преподавателям (включая старших), работающим со спортсменами (занимающимися), зачисленными на этапы совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства в спортивных школах;

При расчете должностных окладов (ставок заработной платы), тарифных ставок размеры повышения суммируются.

6.11. Изменение должностных окладов (ставок заработной платы) в связи с присвоением квалификационной категории, почетного звания, присуждением ученой степени производится в соответствии с решением руководителя учреждения или уполномоченного им лица, со дня наступления основания для установления повышения.

6.12. Оплата труда тренера-преподавателя (включая старшего) производится за фактический объем педагогической нагрузки, утвержденный в тарификационном списке учреждения, с учетом установленной системы нормирования труда:

- исходя из установленной часовой нормы педагогической работы за ставку заработной платы;

- исходя из норматива оплаты труда за одного занимающегося в соответствии с приложением 6 к Положению, утвержденному Постановлением Правительства Московской области 26.04.2023 № 242-ПП.

6.13. Работодатель принимает меры по доведению средней заработной платы до уровня, не ниже предусмотренного Московским областным трехсторонним (региональным) соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций профсоюзов» и объединениями работодателей (величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, установленного в Московской области).

6.14. При оплате труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда устанавливается доплата в размере от 4 до 12 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), тарифной ставки.

6.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской.

6.16. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

6.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.18. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

6.19. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.20. Работникам учреждения выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- доплата в размере 35 процентов часовой тарифной ставки за час работы в ночное время;

- ежемесячная доплата к ставке заработной платы в размере 50 процентов тренерам-преподавателям, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки на этапе начальной подготовки и (или) учебно-тренировочном этапе (этапе спортивной специализации), при первичном трудоустройстве по профильной специальности (направлению подготовки) в учреждение в течение первых 4 лет;

- ежемесячная доплата за напряженный труд в размере 5 000 рублей педагогическим работникам, оплата труда которых осуществляется за счет средств бюджета Московской области, занимающим штатные должности (не менее одной ставки по одной должности);

- доплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса и участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена (занимающегося), показавшего высокие спортивные результаты на официальных спортивных соревнованиях, в соответствии с приложением 7 к Положению, «Об оплате труда работников государственных учреждений дополнительного образования Московской области, реализующим дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта», утвержденным Постановлением Правительства Московской области от 26.04.2023 № 242-ПП, при условии непосредственного участия работника в обеспечении учебно-тренировочного процесса при подготовке спортсмена (занимающегося) к достижению высокого спортивного результата, включающего в себя:

- методическое и (или) организационное обеспечение учебно-тренировочных мероприятий и спортивной деятельности;

- медико-биологическое и (или) психологическое обеспечение;

- обеспечение рационального питания;

- транспортное обеспечение;

- финансовое и (или) материально-техническое обеспечение.

6.21. Работникам учреждения, в пределах установленного фонда оплаты труда учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (ежемесячные, квартальные, по итогам года);

- за участие работников учреждения в проектной деятельности Московской области;

- тренерам-преподавателям, проходившим спортивную подготовку в учреждении, в качестве занимающихся на этапах спортивной подготовки, при трудоустройстве в учреждение.

6.22. Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности деятельности работников учреждения (критериев оценки).

6.23. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению Учреждение, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.24. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение двух месяцев.

6.25. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

6.26. Выплата заработной платы производится: 22 числа за первую половину текущего месяца, 07 числа окончательный расчет за предыдущий месяц.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме (расчетные листки) каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам или направляются по электронной почте (по заявлению работника) ежемесячно, не позднее чем за один день до перечисления на счет заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюза или представительного органа работников.

Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

6.27. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации (могут быть предусмотрены и иные периоды для расчета среднего заработка, если это не ухудшает положения работников).

6.28. За счет средств фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада.

6.29. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

## **7. Труд и занятость. Развитие персонала**

7.1. В целях закрепления в организации высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокоэффективного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

7.1.1. Укреплять учебно-материальную базу для обучения, обеспечив ее необходимым спортивным оборудованием, инвентарем, инструментом, материалами, учебно-методическими пособиями.

7.1.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

7.1.3. Разработать совместно с Профсоюзом или представительным органом работников «План повышения квалификации и подготовки кадров».

7.1.4. Организовывать работу по повышению квалификации специалистов, разрабатывать и внедрять системы их продвижения по службе.

7.1.5. Заключение договора с учреждениями профессионального образования на подготовку кадров.

7.1.6. Предоставлять работникам право повышения своей квалификации за счет средств учреждения, с периодичностью не реже, чем раз в 3 года.

7.1.7. Разрабатывать и реализовывать меры, предусматривающие создание условий для продолжения трудовой деятельности граждан предпенсионного и пенсионного возраста, в том числе привлечение в качестве наставников для молодежи, впервые приступающей к трудовой деятельности.

7.1.8. Прохождение независимой оценки квалификации работников (необходимость, условия, порядок направления, перечень профессий, должностей и специальностей) определяется Работодателем с учетом мнения Профсоюза или представительного органа работников в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

7.1.9. Организовать прохождение производственной практики для студентов профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в Учреждении.

7.1.10. Обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

7.1.11. Не увольнять выпускников профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования в первый год после обучения в связи с сокращением штата работников.

7.2. Работодатель обязуется:

обеспечивать приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места.

7.3. Работодатель обязуется организовать рабочие места для трудоустройства инвалидов (в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области) и пострадавших на производстве.

7.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием Профсоюза или представительного органа работников.

7.5. Производят расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 и 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителями (их заместителями) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденными от основной работы, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа; в соответствии с пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих

увольнению в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штата, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

7.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.8. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

7.9. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

7.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

7.11. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);

- лица, проработавшие в Учреждении не менее 5 лет;

- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 18 летнего возраста;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

Перечень может быть расширен по договоренности сторон и должен своевременно изменяться в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

7.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, в случае массового увольнения - за три месяца.

7.13. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время - 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.14. Работнику, попавшему под массовое увольнение, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии, все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

7.15. Профсоюз обязуется сохранять уволенных работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, при наличии денежных средств оказывать материальную помощь, в размере, предусмотренном Положением «О размерах и порядке выплаты материальной помощи членам профсоюза».

7.16. Работодатель организует для работников с целью обмена опытом посещение иных Учреждений аналогичной сферы деятельности, специализированных отраслевых выставок и прочих мероприятий.

## 8. Охрана труда

Стороны договорились:

8.1 Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда Профсоюза или представительного органа работников проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

8.2 Осуществлять меры по организации и оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

8.3 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области по охране труда обязуется:

8.3.1. Выделять ежегодно на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, денежные средства.

8.3.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

8.3.3. Реализовать меры по актуализации в соответствии с рекомендациями Минтруда России и обеспечить функционирование системы управления охраной труда в учреждении.

8.3.4. При проведении оценки профессиональных рисков привлекать специалиста по охране труда с участием руководителей подразделений и самих работников, в том числе при выявлении опасностей и определении их источников, организовывать опрос (анкетирование) работников и учет их предложений.

8.3.5. Провести специальную оценку условий труда на вновь образованных рабочих местах.

8.3.6. Разработать (обеспечить соблюдение) порядок учета микротравм на производстве.

8.3.7. Разработать меры по внедрению в учреждении электронного документооборота.

8.3.8. Принять меры, направленные на реализацию приказа Минтруда России от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении Рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и численности работников службы охраны труда».

8.3.9. Разработать порядок информирования и обеспечить информирование работников:

об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации;

о существующих профессиональных рисках и их уровнях, мерах по защите от воздействия вредных факторов на рабочих местах;

об общих требованиях к организации безопасного рабочего места (Приказ Минтруда от 29.10.2021 № 774н);

об использовании устройств для дистанционной видео-, аудио-фиксации процессов работы Учреждения.

8.3.10. Определить порядок и условия осуществления контроля:

за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах;

за правильностью и своевременностью бесплатной выдачи, применением работниками средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (уборщица (уборщик));

за наличием и исправностью средств коллективной защиты;

за выполнением соглашения по охране труда и проведением мероприятий в установленном порядке.

Итоги проверок и принятые меры регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда

Информировать работников о результатах указанных проверок и принятых мерах.

8.3.11. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

разработать и реализовать мероприятия по сокращению применения труда женщин на работах в ночное время;

разработать и осуществить комплекс мероприятий по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин, по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда;

выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

8.3.12. Обеспечить условия труда молодежи, для чего:

исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.3.13. Создать в установленном порядке на паритетных началах комитет (комиссию) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек, и оказывает содействие в его работе.

Предоставляет возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа в установленном порядке осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

8.3.14. Осуществляет меры по организации и оформлению уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

8.3.15. Обеспечивает тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день:

в случае если температура в рабочем помещении приблизилась к отметке 28,5 градуса, сокращать продолжительность рабочего дня на один час;

при повышении температуры до 29 градусов - сокращать продолжительность рабочего дня на два часа;

при повышении температуры до 30,5 градусов - сокращать продолжительность рабочего дня на четыре часа;  
с сохранением за ними средней заработной платы.

8.3.16. Организует проведение субботников по благоустройству территории, ремонту инвентаря, спортивного оборудования.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Не допускать нарушений государственных нормативных требований охраны труда, предусмотренных законодательными и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда, в том числе:

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

своевременно проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

незамедлительно известить непосредственного руководителя о неисправностях оборудования и инструментов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя требований охраны труда;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, своевременно проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

## 9. Социальные гарантии и льготы

9.1. Работодатель при наличии финансовых возможностей оказывает работникам разовую материальную помощь в размере должностного оклада (представляется по заявлениям работников) в следующих случаях:

в связи с рождением ребенка;

в связи с семейными обстоятельствами;

в связи регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;

в связи со смертью близких родственников;

в связи с длительной болезнью работника;

9.2. Работодатель при наличии денежных средств оказывает периодическую материальную помощь работникам в следующих случаях:

мобилизованным работникам (их семьям), принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по

призыву, по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации в размере до 25000 рублей;

9.3. Работодатель устанавливает женщинам и одиноким отцам, воспитывающим малолетних детей по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

9.4. Работникам учреждения, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, предоставляется возможность приобретения путевок по льготной цене через Мособлспортпрофсоюз.

9.5. Работникам учреждения предоставляется возможность через Мособлспортпрофсоюз приобрести для детей новогодние подарки и билеты на новогодние представления по льготной цене, а для детей из многодетных семей, семей с детьми-инвалидами, детей одиноких родителей – бесплатно.

9.6. Работодатель создает условия для занятий спортом работников: проводит еженедельно для членов профсоюза и работников спортивный час; организует и проводит для работников и их детей спортивно-массовые мероприятия.

9.7. Работодатель ежемесячно перечисляет Профсоюзу денежные средства в размере 1% Фонда оплаты труда на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в организации.

9.8. Работодатель обязуется организовать отдельно отведенные места для приема пищи.

9.9. Работодатель и Профсоюз (Работники) обязуются информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ.

9.10. Работодатель обеспечивает сохранение рабочих мест работников, принимающих участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации», на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации».

9.11. Работодатель приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, не допускают прекращения указанных трудовых договоров и служебных контрактов по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 1 части первой статьи 39 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

## **10. Социальная защита работников на момент признания организации несостоятельной (банкротом)**

10.1. Стороны договорились, что в условиях угрозы проведения процедур банкротства все решения принимаются Работодателем с участием Профсоюза (Работников).

10.2. В этих целях Стороны договорились:

совместно разработать план мероприятий, направленных на восстановление платежеспособности организации;

принять меры по смягчению социальных последствий возможного массового увольнения работников:

перемещение на другие рабочие места, досрочный выход на пенсию, размеры компенсационных выплат и другие меры, предусмотренные в разделе 7 коллективного договора.

10.3. В случае признания организации банкротом и осуществления мероприятий по ее ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие на весь период проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех наемных работников в соответствии с действующим законодательством. Представители Профсоюза или представительного органа работников включаются в состав ликвидационной комиссии.

10.4. Работодатель обязуется ежемесячно доводить до сведения работников информацию о производственном и финансовом положении организации.

10.5. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации организации на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

## **11. Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

Работодатель обязуется:

11.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

11.2. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.

11.3. Обеспечить содержание медкабинета учреждения, приобретение лекарств.

11.4. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

11.5. В соответствии трудовым законодательством работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет за работников страховые взносы, ежегодно информирует работников об уплаченных им страховых взносах в Пенсионный фонд.

11.6. Профсоюз осуществляет контроль за выполнением работодателем требований федеральных законов по пенсионному законодательству, а также своевременным и полным представлением работодателем сведений персонифицированного учета, доведением информации до работников об уплаченных за них страховых взносов

## **12. Работа с молодежью**

12.1. В целях привлечения в организацию молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы;

создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;

способствовать карьерному росту молодых специалистов, разработать индивидуальные планы профессионального развития;

содействовать молодым специалистам (молодым семьям) в приобретении банковского (ипотечного) кредита для приобретения жилья, выделении земельных участков для индивидуальной застройки, выдаче долгосрочных займов и пр.;

12.2. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве, предоставляется:

Возможность гибкого (скользящего) графика работы с сокращенной рабочей недели.

12.3. Профсоюз организует:

проведение среди молодежи конкурсов на лучшего молодого работника, молодого специалиста и пр.;

спортивный и культурный досуг молодежи.

закрепление за молодыми работниками опытных работников (наставничество).

## **13. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

13.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

13.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

содействия их занятости;

ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

соблюдения законодательства о труде;

участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров

13.3. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов;

транспортные средства не чаще двух раз в месяц для осуществления деятельности в служебных целях;

городской телефон 8(498)610-05-35, возможность пользования электронной и факсимильной связью не менее 2 часов в день, оплачивает услуги междугородной и международной связи;

условия для использования техники для выполнения множительных и переплетных работ;

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, на сайте Учреждения.

13.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно, одновременно с выплатой заработной платы работникам, перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

13.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюза справочно-правовую систему «Консультант Плюс» и оплачивает обновление ее содержания.

13.6. Работодатель ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития организации.

13.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты организации с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза или представительного органа работников.

13.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в арендуемых помещениях, закрепленные за Учреждением в том числе в отделениях, другие места работы в организации. Получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

13.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в недельный срок рассмотреть по существу предложения Профсоюза и дать по их поводу мотивированные ответы.

13.10. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления организацией:

экспертно-аналитическом совете;

тренерско-преподавательском (педагогическом) совете.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве.

13.11. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время неосвобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов с сохранением заработной платы:

для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.);

для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом.

13.13. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

#### **14. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон**

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, по 2 чел. от каждой стороны.

14.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

14.3. По итогам полугодия, года стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

14.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

14.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

14.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

#### **15. Заключительные положения**

15.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания.

15.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом.

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

15.5. Работодатель (его представители) обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации в Министерство социального развития Московской области, а также обязуется в течение 3 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с ним вновь поступающих работников после их приема на работу.