

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Северо-Енисейская спортивная школа»

на 2026-2029 годы

Принят на общем собрании
- трудового коллектива
Протокол № 1 от «03» 03. 2026 г.

Юридический адрес организации:

663282, Красноярский край,

Северо-Енисейский муниципальный округ,

гп Северо-Енисейский,

ул. Ленина, зд. 9, помещ. 2.

Работодатель – Герасимов Дмитрий Викторович,

директор МБУ ДО «ССШ», телефон 8(39160)21-8-30

Численность работников - 51 человек

Код ОКВЭД - основной: 85.41; дополнительные: 85.41.91 и 93.19

Код ОКФС - 14

СОДЕРЖАНИЕ

I.	Общие положения	3
II.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	4
III.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
IV.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	10
V.	Рабочее время и время отдыха	11
VI.	Оплата и нормирование труда	13
VII.	Гарантии и компенсации	15
VIII.	Условия работы, охраны и безопасности труда	16
IX.	Пожарная безопасность	17
X.	Заключительные положения	18

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Северо-Енисейская спортивная школа» (далее – МБУ ДО «ССШ») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются: Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральный закон от 29.12.2012 № 279 «Об образовании в Российской Федерации», Устав МБУ ДО «ССШ» и иные нормативно–правовые акты.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ССШ» Герасимова Дмитрия Викторовича и работники МБУ ДО «ССШ», являющиеся членами Общего собрания трудового коллектива, в лице их представителя – Зарицкой Татьяны Владимировны (далее – представитель работников).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, условий охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «ССШ» (в том числе – совместителей).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников МБУ ДО «ССШ» в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа МБУ ДО «ССШ», а также расторжения трудового договора с директором МБУ ДО «ССШ».

1.8. При реорганизации МБУ ДО «ССШ» в форме преобразования, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности МБУ ДО «ССШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МБУ ДО «ССШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО «ССШ».

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами в рамках переговоров.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, не являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с Общим собранием трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 8 и ст. 372 ТК РФ).

1.17. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.19. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (либо со дня, установленного Договором).

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чем должны заключить дополнительное соглашение к коллективному договору (ст. 43 ТК РФ).

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего распорядка, действующие у данного работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ ДО «ССШ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, на определенный или неопределенный срок, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр выдается работнику под подпись. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 67 ТК РФ).

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. 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 иными нормативными правовыми актами РФ, 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, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), на не более, чем 4 часа (0,5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.6. Согласно Постановлению Правительства РФ от 25.12.2025 № 2131 определяющего особенности правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, в части временного перевода работника на работу к другому работодателю, работодатель вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

С письменного согласия работника на период временного перевода работника на работу к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается.

Временный перевод на работу к другому работодателю осуществляется в следующих случаях:

а) поступление запроса работодателя, содержащего информацию о наличии потребности во временном переводе работников от другого работодателя;

б) поступление в центр занятости населения сведений от работодателя о приостановке производства (работы).

В случае, если эвакуированный (временно отселенный) работник не вышел на работу по истечении 3 месяцев со дня информирования работодателем такого работника работодателем на основании [пункта 7 части первой статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации вправе прекратить трудовой договор с таким работником.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, продолжительность отпуска, размер базового должностного оклада, оплаты, льготы, компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО «ССШ» по согласованию с Педагогическим советом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых МБУ ДО «ССШ» является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания по годам обучения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации МБУ ДО «ССШ» в текущем году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и обучающихся. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя (согласие работника не требуется);
- в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МБУ ДО «ССШ» на время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановление на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация МБУ ДО «ССШ», изменение сменности работы, образовательных программ, и другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которые работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБУ ДО «ССШ», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.13. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность) (ст. 256 ТК РФ).

2.14. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 76 ТК РФ).

2.15. При заключении трудового договора с работником работодатель формирует основную информацию в электронном виде о трудовой деятельности и трудовом стаже, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ (ст. 66.1 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ДО «ССШ».

3.2. Работодатель по согласованию с Общим собранием трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития МБУ ДО «ССШ».

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Способствовать с согласия педагогических работников повышению их квалификации не реже, чем один раз в три года.

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-176 ТК РФ.

3.7. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.9. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам

соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.3. О прекращении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель предупреждает каждого работника не менее чем за два месяца в письменной форме.

4.4. Стороны договорились, что помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации.

4.6. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 1 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.9. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим труда и время отдыха работников МБУ ДО «ССШ» устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом режима деятельности МБУ ДО «ССШ», учебным расписанием, годовым календарным планом спортивно-массовых мероприятий, графиками работы, утверждаемыми работодателем, с учетом мнения представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого работодателем.

5.3. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

5.4. Отдельные работники МБУ ДО «ССШ» могут по поручению директора при необходимости привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, при этом общая продолжительность рабочей недели не может превышать нормы часов, установленной для определенной категории работников.

5.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

5.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.7. Для вахтеров, сторожей, гардеробщиц устанавливается график сменности:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для вахтеров (1 смена - с 08:00 до 14:00 часов; 2 смена - с 14:00 до 20:00 часов);

- для сторожей сменная работа по скользящему графику. С обеспечением работникам возможности отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.8. Тренерско-преподавательский состав МБУ ДО «ССШ» работает в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденным приказом директора МБУ ДО «ССШ», при этом учебно-педагогическая нагрузка составляет не более 36 часов в неделю.

Учебная нагрузка тренеров-преподавателей на новый учебный год устанавливается директором МБУ ДО «ССШ» в зависимости от количества спортивных групп и количества учебных часов, предусмотренных для спортивных групп соответствующего профиля и видов спорта на основании сводного плана комплектования учреждения.

Как правило, учебная нагрузка тренеров-преподавателей на новый учебный год определяется до конца текущего учебного года (в соответствии с проектом плана комплектования) и корректируется на начало следующего учебного года.

Уменьшение учебной нагрузки в период учебного года допускается при сокращении числа обучающихся после издания приказа МБУ ДО «ССШ» о движении контингента или на основании личного заявления работника.

5.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена), неполная рабочая неделя, индивидуальный график полной рабочей недели.

5.10. Работники, ответственные за проведение мероприятий МБУ ДО «ССШ», должны быть на спортивном объекте не менее чем за один час до начала мероприятия.

5.11. Тренерам-преподавателям МБУ ДО «ССШ» допускается изменять расписание занятий и место их проведения, предупредив об этом директора письменно не позднее, чем за три дня до переноса.

5.12. Всем работникам МБУ ДО «ССШ» необходимо своевременно являться на рабочее место (не менее чем за 5 минут до начала рабочего дня).

5.13. В случае необходимости досрочно прервать работу по болезни или каким-либо другим уважительным причинам, работник обязан поставить в известность об этом заместителя директора, а в случае его отсутствия секретаря учебной части МБУ ДО «ССШ».

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным

работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.16. Работник имеет право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя (организации) стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

5.17. 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 в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка до 5 календарных дней;
- в связи со смертью членов семьи (супруга (и), детей, родителей, родных братьев и сестер) до 5 календарных дней.

5.18. Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом работодателя.

5.19. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Заработная плата работнику выплачивается в денежной форме (рублях) и устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты труда.

6.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем выдачи денежных средств через кассу или перечисления на счет в банке (с зачислением на пластиковую карту):

28-го числа текущего месяца - 50% заработной платы (аванс) с учетом фактически отработанного времени;

13-го числа следующего месяца за расчетным – сумма начисленной заработной платы за вычетом аванса.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Система оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов Северо-Енисейского муниципального округа Красноярского края), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются нормативными актами округа в соответствии с действующим законодательством, содержащим нормы трудового права, и фиксируются в трудовом договоре.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при

- выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников. В составе стимулирующих выплат предусматриваются персональные выплаты, перечень, порядок и срок выплаты которых устанавливается положением об оплате труда.

6.7. Работодатель обеспечивает:

а) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

б) установление надбавки и доплаты к должностным окладам, утвержденных локальным актом учреждения, а также стимулирующие выплаты из фонда оплаты труда работникам, замещающим должности, не относящиеся к должностям муниципальной службы, регламентирует деятельность комиссии по распределению надбавок и доплат стимулирующего характера.

6.8. Расходы (средства), направляемые на оплату труда, рассчитываются исходя из нормативной численности работников.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными правовыми актами.

7.2. Работнику выплачивается единовременная материальная помощь в случаях и порядке определенных утвержденным положением об оплате труда.

7.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Порядок и размеры возмещения данных расходов устанавливаются нормативными актами Северо-Енисейского муниципального округа Красноярского края в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

7.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников МБУ ДО «ССШ» увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с ТК РФ.

7.6. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.7. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязуется выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ) Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VIII. Условия работы, охрана и безопасность труда

8.1. Организация трудовой деятельности в МБУ ДО «ССШ» осуществляется в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, где приоритетным признается обеспечение жизни и здоровья работников.

8.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда и пожарной безопасности для работников МБУ ДО «ССШ».

8.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года. Работники не прошедшие в установленном порядке инструктаж к работе не допускаются.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.7. Систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

8.8. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.13. Работники обязуются:

- соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить вводный, первичный, повторный и целевой инструктажи по охране труда и противопожарной безопасности.

IX. Пожарная безопасность

9.1. Работодатель в соответствии с Федеральным Законом «О пожарной безопасности» имеет право:

9.1.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности.

9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБУ ДО «ССШ».

9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности.

9.2. Работодатель обязан:

9.2.1. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

9.2.2. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

9.2.3. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

9.2.4. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты МБУ ДО «ССШ».

9.2.5. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в МБУ ДО «ССШ», в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

9.2.6. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

9.2.7. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

Х. Заключительные положения

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на Общем собрании трудового коллектива.

10.2. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.6. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

Представитель работодателя -
директор МБУ ДО «ССШ»


Герасимов Д.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)
директор
(наименование должности)

Представитель, избранный
работниками


Зарицкая Т.В.
(подпись) (инициалы, фамилия)
тренер-преподаватель
(наименование должности)

" 03 " 03, 2026 г.

" 03 " 03, 2026 г.



Директор

(Handwritten signature)

страниц
Д.В. Герасимов