

Представитель работодателя-
Руководитель организации или
уполномоченное им лицо
ГБУ ДО «СШ № 2 Шалинского района»

 Б.А. Пасхаев
(подпись, инициалы, фамилия)


Директор
(наименование должности)

«20» июля 2026 г.

МП

Представитель работников –
Председатель первичной
профсоюзной организации
М.Ш. Лутаев



«20» июля 2026 г.

МП

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа № 2 Шалинского района»
на период «20» июля 2026 г. – «20» июля 2029 г.

Принять:

На собрании коллектива ГБУ ДО
«Спортивная школа № 2
Шалинского района»
Протокол № 8
«20» июля 2026 г.

Протокол № _____
Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
ГКУ «ОТ и СР» Шалинского
района

Регистрационный № 146


Начальник ГКУ «ОТ и СР»
Шалинского района
А. М. Вахаева
«22» июля 2026 г.

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2 Шалинского района» (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 2 Шалинского района» Учреждение в лице директора Пасхаева Бувайсар Алуевича (далее – Работодатель) с одной стороны, и работники Учреждения в лице представителя работников Лутаева Магомеда Шамиловича, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения и повышения квалификации, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда, охраны труда и техники безопасности, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами и действующим законодательством Российской Федерации.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с 20.07.2026 г. после подписания его сторонами. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, вне зависимости от членства в профессиональном союзе. Стороны, заключившие Договор, признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Во исполнение настоящего Договора в Учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством и Договором, не подлежат применению. В таких случаях применяется трудовое законодательство Российской Федерации, Отраслевое соглашение, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и настоящего Договора (ст. 8 ТК РФ).

1.7. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия Договора, Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по соглашению Сторон, а также в связи с изменением действующего законодательства в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятия Коллективного договора;
- и другие формы.

1.12. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.13. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирование разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение Профкома при принятия локально-нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с Договором и другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного Договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором и рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для отдельных категорий работников), выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и о требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором в формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации.

2.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- содержать свое рабочее место, оборудование, (рабочий инвентарь) в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории Работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Договором порядке.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового, локально-нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации (ст. 22 ТК РФ);
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, законами, соглашениями;
- создавать условия, обеспечивающего участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются путем заключения письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст.59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее

чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудоого) распорядка и локальными актами, действующими в Учреждении и регламентирующими трудовые отношения в соответствии с порядком, установленным ст. 348.2 ТК РФ.

3.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

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

3.8. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется замещением временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

3.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

3.10. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).

3.11. Срок испытания не может превышать 3 (трех) месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров – 6 (шести) месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.12. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

3.13. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срок трудового, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизации;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленный Трудовым Кодексом РФ и иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с

учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

4.2. Работникам Учреждения, кроме тренеров-преподавателей и инструкторов-методистов, устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными.

4.3. Тренерам-преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы (тренерской нагрузки) 18 часов в неделю. Иным педагогическим работникам за норму часов за норму часов работы считается 36 часов в неделю.

4.4. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах.

4.5. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4.6. Объем тренерской нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом Учреждения.

4.7. При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

4.8. Об изменениях объема тренерской нагрузки (уменьшения или увеличения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.11. По заявлению сотрудника, при согласии руководителя, Приказом директора Учреждения может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

4.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

4.13. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Для тренерского состава выходным является день, согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

4.14. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней.

4.15. Директору, а также работникам, замещающим должности заместителя директора, главного бухгалтера, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста и тренера-преподавателя предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней. (ст. 116 ТК РФ).

4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней. (ст. 115 ТК РФ).

4.17. По соглашению между работником и Работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.18. Ежегодно, за 2 недели до начала календарного года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий год по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись.

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

4.20. Наряду с ежегодными оплачиваемыми отпусками, устанавливаемыми работникам в соответствии со ст. 116, 117 ТК РФ, работникам также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в пределах, предусмотренных ст. 128 ТК РФ:

- по случаю заключения брака – 3 дня;
- по случаю рождения ребенка (отцу) – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, одного из супругов, детей) – 3 дня;
- 1 сентября родителям, чьи дети идут в 1 класс – 1 день;
- в случае переезда на новое место жительства – 3 дня;
- донорам после каждого дня сдачи крови – 1 день отдыха или по желанию донора дополнительный день присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.21. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней году.

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении 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.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Чеченской Республики об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Чеченской Республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта от 29.12.2015 года № 246 (с внесенными изменениями и дополнениями) и Трудового кодекса РФ.

5.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

5.3. Заработная плата перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет.

5.4. Отраслевая система оплаты труда включает оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.5. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании штатного расписания, Постановления Правительства Чеченской Республики об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Чеченской Республики, осуществляющих деятельность в сфере физической культуры и спорта от 29.12.2015 года № 246 (с внесенными изменениями и дополнениями) и Трудового кодекса РФ.

5.6. Размер должностного оклада и размеры компенсационных выплат стимулирующих выплат руководителя Учреждения устанавливается на основании штатного расписания и Трудового кодекса с руководителем государственного учреждения и Министерством Чеченской Республики по физической культуре и спорту (Учредителем).

5.7. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

5.8. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.9. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) исчисляются из должностного оклада с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются Учреждением по результатам специальной

оценки условий труда и аттестации рабочих мест. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

5.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда ГБУ ДО «СШ № 2 Шалинского района».

5.11. Заработная плата выплачивается два раза месяц (аванс – 15-го числа, окончательный расчет – 30-го числа следующего месяца). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.

5.12. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

5.13. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

5.14. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда и Коллективным договором ГБУ ДО «СШ № 2 Шалинского района».

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- организацию контроля уполномоченным лицам за состоянием охраны труда и технике безопасности;
- прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследование) работников;
- проведение мероприятий, по специальной оценке, условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся

им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3. За нарушение работником и Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.4. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной безопасности. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда, пожарной безопасности.

6.5. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

6.6. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69 – ФЗ «О пожарной безопасности»:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.8. Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет Учреждения, профсоюзные

уполномоченные по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.9. Работник обязан:

Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

Применять средства индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с правилами по охране труда.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке установленным Трудовым кодексом РФ, в следующих случаях:

- при приеме на работу придерживаться требованиям ст. 64 ТК РФ, согласно которой запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора;

- при переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника;

- при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников

организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

- при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей Работодатель обязан освободить работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

- государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо решением соответствующего общественного объединения;

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавра, программам специалитета или программа магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка по оплате труда согласно ст. 130 ТК РФ;

- время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

- при задержке выдачи работнику трудовой книжки по вине работодателя, внесении в трудовую книжку неправильной или не соответствующей федеральному закону формулировки причины увольнения работника работодатель обязан возместить работнику, не полученный им за все время задержки заработок. Днем увольнения (прекращения трудового договора) в этом случае считается день выдачи трудовой книжки;

- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачу выплачивается средний заработок за счет средств Работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель может оказывать из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам Учреждения, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ ДО «СШ № 2 Шалинского района».

8. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 20.07.2026 года.

8.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 7-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

8.3. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на соответствующую регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

8.4. 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.

8.5. Ни одна из сторон коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

8.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования «СШ № 2 Шалинского района»

ВЫПИСКА ПРОТОКОЛА
Из общего собрания трудового коллектива

20 июля 2026 года

с. Мескер-юрт

№ 8

Присутствовало 52 человек.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

Принятие Коллективного договора на период с «20» июля 2026 г. по «20» июля 2029г.

Представитель работников Лутаев М.Ш., представил на обсуждение проект Коллективного договора в новой редакции на 2026 — 2029 гг., регулирующие отношения между работодателем и работниками Учреждения.

Выступили:

Директор Учреждения Пасхаев Б.А., который высказал необходимость принятия Коллективного договора, как гарант прав и обязанностей работников всего коллектива. Зам. директора по АХЧ — Мусаев Х.К. поддержал выступление директора и предложил утвердить Коллективный договор, регулирующие отношения между работодателем и работниками Учреждения.

ГОЛОСОВАЛИ:

За -	52 чел.
Против -	0 чел.
Воздержались -	0 чел.

РЕШИЛИ: Принять Коллективный договор, а также приложения к Коллективному договору в новой редакции на период с 2026 по 2029 гг.



Лутаев М.Ш.

Долтаев М.Т.