



Администрация города
Липецка
**Департамент экономического
развития**

Театральная пл., д. 1, г. Липецк, 398019

Телефоны: 23 91 17; факс: 22 44 53

E-mail: priem-economika@lipetskcity.ru

06.05.2026 № 1042Д-15-07

Директору МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»
Мозгуновой Л.К.
Представителю работников
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»
Козлову П.Н.

Стаханова ул., д. 10А
г. Липецк, 398046

На № _____ от _____

Уведомление
о регистрации коллективного договора

Департамент экономического развития администрации города Липецка сообщает, что коллективный договор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер» зарегистрирован 28.04.2026, регистрационный номер 45-26.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 00AD7641558A290DB8251173710CCEE4FC

Владелец СОЛОВЬЕВА МАРΙΑ ГЕННАДЬЕВНА

Действителен с 13.05.2025 по 06.08.2026

И.о. председателя департамента

.Г. Соловьева

Назарова Екатерина Владимировна
8 (4742) 23-91-79

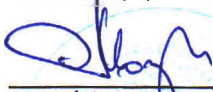
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа № 3 «Лидер»»

на 2026-2029 годы

От работодателя:

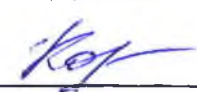
Директор
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

 Л.К. Мозгунова
« 28 » апреля 2026 г.

М.п.

От работников:

Представитель работников
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

 Козлов П.Н.
« 28 » апреля 2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 3 «Лидер»» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 3 «Лидер»» в лице директора Мозгуновой Людмилы Константиновны (далее – работодатель), с одной стороны, и учреждения в лице представителя работников Козлова Петра Николаевича, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение), ликвидации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- должностная инструкция;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и компенсационных выплат.

1.14. 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 принятии Коллективного договора;
- другие формы.

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

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

- урегулирования 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 представительного органа при принятии локальных 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.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником), работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре

следует обязательно указать на то, что работа является работой по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. По соглашению сторон, работник может быть на время переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. 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. В случаях, указанных в ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. 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. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая [статьи 67](#) Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.9. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (статья 70 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - 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.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника

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

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

3.3. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации, переподготовки, работодатель обязан сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Работодатель обязан содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.7. Согласно статьям 173 - 176 ТК РФ, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению учреждения или департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка).

3.8. Работник обязан:

- постоянно повышать свою квалификацию;
- возместить затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств учреждения, в случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника и предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, до истечения срока отработки, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств работодателя.

4. Условия высвобождения работников

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, направлять представителю работников проекты приказов о

сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

4.4. Стороны договорились, что работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время- один день в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется также: лицам пред пенсионного возраста (за год до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 14 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами.

4.6. Стороны договорились, что при появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

4.8. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей вправе расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации), утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для

работников административно-хозяйственного персонала, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не более 36 часов. Нормальная продолжительность рабочего времени определяется по результатам специальной оценки условий труда. При установлении, в соответствии с п.5 статьи 348,1 Трудового кодекса РФ особенностей режима рабочего времени тренеров – преподавателей и инструкторов - методистов установить продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. При работе по совместительству - до 18 часов в неделю.

5.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 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.

5.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников учреждения.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу директора учреждения.

5.5. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному приказу директора учреждения с письменного согласия работника, и с соблюдением статей 60, 97, 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливается в соответствии с законодательством статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

5.9. Для административных работников выходными днями в учреждении являются суббота и воскресенье. Для тренеров – преподавателей выходным является день, согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

5.10. Для работников учреждения предоставляется время отдыха в соответствии со статьей 107 Трудового кодекса Российской Федерации. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.11. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительностью не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам по должности «тренер-преподаватель», «инструктор-методист», «директор», «заместитель директора» (курирующий учебно-тренировочный процесс), предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней.

Не рабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.12. 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.

5.13. Работнику предпенсионного возраста дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 2-х рабочих дней – для прохождения диспансеризации, а также 40 - летним работникам и старше на день диспансеризации оплачиваемый выходной.

5.14. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем с учетом мнения трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации ТК РФ.

5.15. Работникам предоставляются дополнительные не оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 128 и 173 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16. 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.

5.17. Работники, получившие листок нетрудоспособности, находясь в очередном отпуске, обязаны сообщить работодателю в письменном виде (написав заявление) о продлении отпуска на время больничного листа или перенесении неиспользованной части отпуска на другое время.

5.18. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с представительным органом предоставляются дополнительные краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- похороны близких родственников – до 5 дней;
- бракосочетание – до 5 дней;
- работникам в случае рождения ребенка – до 5 дней;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка» или «Выпускного бала» – 1 день.

5.19. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- 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, погибших или умерших вследствие 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.

5.20. Особенности регулирования труда тренеров-преподавателей учреждения:

- тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, установить норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы;
- норма часов учебно-тренировочной (преподавательской) работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут;
- право на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года;
- право на прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

- для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается учебно-тренировочная (преподавательская) нагрузка согласно утвержденной тарификации и расписанию занятий. Объем учебно-тренировочной (преподавательской) нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебного и/или учебно-тренировочного периода и устанавливается распорядительным актом учреждения.»

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

6. Оплата труда

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения, в соответствии с Решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 г. № 894 «О положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями), Постановлением администрации города Липецка от 23.12.2014 г. №2920 «Об утверждении плана мероприятий (дорожной карты) «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в г. Липецке на 2014-2018 гг.» (с изменениями и дополнениями), Постановлением администрации города Липецка от 21.10.2015 г. № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями), Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 г. № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями и дополнениями). Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

6.2. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты. К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех бюджетных учреждений города Липецка.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Распоряжением Главы

города Липецка от 21.10.2015 г. № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» и в соответствии с Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

6.3. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании решения сессии Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 г. № 894 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка» с внесенными дополнениями и изменениями.

6.4. Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается приказом председателя департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказом председателя департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка.

6.5. Выплаты молодым специалистам осуществляются на основании Постановления от 19.07.2011 г. № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка».

6.6. 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 аттестации рабочих мест, а также специальной оценки условий труда.

6.7. 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 (тарифной ставки) 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 фактический объем учебной нагрузки и время фактической занятости работников на таких местах.

6.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, действующим в Учреждении.

6.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

6.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 6 и 21 числа каждого месяца.

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

6.11. 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.

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

6.13. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда и Коллективным договором.

7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда и здоровья, 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 уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности;
- 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;
- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании во исполнение Решения Липецкого городского Совета депутатов от 06.11.2014 г. № 954;
- 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 (ст. 227, 228, 229, 230, 230 ТК РФ);
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. 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.

7.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. 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.

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

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

7.8. Работодатель несет ответственность по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности за обеспечение условий труда тренеров-преподавателей и учащихся школы при проведении учебно-тренировочных занятий в спортивных и тренажерных залах, на открытых спортивных площадках, на кортах и в плавательных бассейнах.

7.9. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69 «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.

7.10. Работодатель 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, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права утвердить План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 1-3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

- 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 (с. 220 ТК РФ);

- предоставлять представительному органу информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий;

- участвовать на паритетных началах совместно с представительным органом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8. Гарантии и компенсации.

8.1. 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, установленном Трудовым кодексом РФ, в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность (ст. 169 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- по оплате труда;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 114-115, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачи выплачивается средний заработок за счет средств работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.2. Работодатель может оказывать из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

8.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

8.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохраняется средний заработок по месту основной работы.

8.5. При направлении работника для повышения квалификации, переподготовки с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

8.6. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников.

8.7. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 14 – летнего возраста.

9. Защита трудовых прав работников

9.1. Работодатель:

- включает представителя трудового коллектива работников в коллегиальные органы управления организацией;
- сообщает представителю трудового коллектива в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;
- обеспечивает участие представителя трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.2. Стороны согласились, что рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров работодатель и представитель трудового коллектива будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

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

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его. В целях контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.

10.7. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в договоре.

10.9. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

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

10.11. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Перечень приложений к договору:

- Приложение № 1 (План мероприятий по улучшению условий и охраны труда).

- Приложение № 2 (Перечень профессий сотрудников для бесплатной выдачи смывающих средств).

- Приложение № 3 (Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты)

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»
 Л.К. Мозгунова
 « 28 » апреля 2026г.

Приложение № 1
 к Коллективному договору
 МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

ПЛАН
мероприятий по улучшению условий и охраны труда
в МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»» на 2026-2029 годы

Наименование мероприятий, где проводится	Объем и источники финансирования тыс. руб.			Срок выполнения мероприятия (месяц, квартал)	Ответственный за выполнение	Службы привлекаемые для исполнения	Отметка о выполнен ии
	Всего	в том числе за счет					
		собственных средств	средств ФСС				
1	2	3	4	5	6	7	8
1. Организационные мероприятия							
Обеспечивать работу службы по охране труда.				Постоянно	Директор		
Разрабатывать положение о системе управления охраной труда. Распределить должностные обязанности по охране труда между руководителями и специалистами по направлениям их деятельности.				1 раз в 5 лет	Директор	Специалист ОТ	
Своевременно рассматривать состав комиссии по охране труда				1 раз в 3 лет	Директор	Специалист ОТ	
Разрабатывать (своевременно перерабатывать): - должностные инструкции работников			-	Постоянно	Директор	Специалист ОТ	

организации; - инструкции по охране труда по профессиям и видам работ; - программы вводного и первичного инструктажа на рабочем месте; - программы обучения по охране труда.							
Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов. Проводить обучение и проверку знаний соответствующих правил и норм по охране труда работников, выполняющих работы, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда Проводить обучение членов комиссий по охране труда.	11,0	3,0 – 2026г.; 7,0 – 2027г.; 1,0 – 2028г.;	-	Постоянно	Директор	Специалист ОТ	
Проводить инструктажи по охране труда: вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого с периодичностью, установленной соответствующими нормативными правовыми актами по охране труда.				Постоянно	Специалист ОТ	Главный инженер, Руководители структурных подразделений,	
Пополнять уголок по охране труда. Обеспечить размещение уголка по охране труда с необходимой юридической, технической, справочной литературой, нормативными правовыми актами, периодическими изданиями, плакатами и учебными материалами по охране труда.			-	Постоянно	Директор	Специалист ОТ	
Разработать и утвердить перечни работ							

и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, а также номенклатуры выдаваемых СИЗ. Обеспечить: - своевременное приобретение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, моющих и обезвреживающих средств; - своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами и утвержденному в организации перечню;							
--	--	--	--	--	--	--	--

2. Технические мероприятия

Модернизация технологического и другого производственного оборудования, внедрение систем автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами и транспортными устройствами с целью обеспечения безопасности работающих				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Внедрение технических устройств, обеспечивающих защиту работающих от поражения электрическим током (замеры сопротивления изоляции электропроводки и заземляющих контуров)			-	Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	

Установка защитных и предохранительных приспособлений в целях безопасной эксплуатации оборудования, производственных коммуникаций и сооружений.				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Монтаж и использование оградительных, предохранительных устройств на опасных участках работ				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и другие объекты опознавательной окраски и знаков безопасности.	2,0	2,0 – 2027г.;		Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Внедрение блокирующих устройств, обеспечивающих аварийное отключение технологического и энергетического оборудования в случае его неисправности.				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Проведение инструментальных замеров и приведение естественного и искусственного освещения, уровней шума, вибрации, ультразвука, ионизирующих и других вредных излучений на рабочих местах в соответствие с нормативными требованиями.	350,0	100,0 – 2026г.; 100,0 – 2027г.; 150,0 – 2028.;	-	Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	

Договоры на обеспечение пожарной безопасности	180,0	60,0 – 2026г.; 60,0 – 2027г.; 60,0 – 2028г.;			Директор	Главный инженер	
Договоры на обеспечение электробезопасности	154,8	51,6 – 2026г.; 51,6 – 2027г.; 51,6 – 2028г.;			Директор	Главный инженер	
Договоры на обеспечение систем внутреннего теплоснабжения	234,0	78,0 – 2026г.; 78,0 – 2027г.; 78,0 – 2028г.;			Директор	Главный инженер	
3. Санитарно-бытовые условия и лечебно-профилактическая работа							
Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).	215,0	67,8 – 2026г.; 75,0 – 2027г.; 72,2 – 2028г.;	-	Постоянно	Директор	Старшая медсестра, Специалист ОТ	
Обеспечить работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	50,0	0 – 2026г.; 25,0 – 2027г.; 25,0 – 2028г.;		Постоянно	Директор	Бухгалтерия, руководители структурных подразделений	
Обеспечить средствами санитарно-гигиеническими	13,0	4,4 – 2026г.; 4,4 – 2027г.; 4,2 – 2028г.;	-	Постоянно	Директор	Бухгалтерия, руководители структурных подразделений	
Обеспечить средствами смывающими и обеззараживающими	120,0	35,0 – 2023г.; 40,0 – 2024г.; 45,0 – 2025г.;		Постоянно	Директор	Бухгалтерия, руководители структурных подразделений, ст. медсестра	

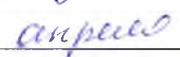
4. Социально-экономические мероприятия

Обеспечение реализации гарантий права работника на охрану труда, с закреплением этих прав в трудовом договоре.				Постоянно	Директор	Руководители структурных подразделений	
Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующих гарантий и компенсаций: дополнительный отпуск; сокращенный рабочий день, оплату труда				Постоянно	Директор	Руководители структурных подразделений	
Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	315,0	105,0 – 2026г.; 105,0 – 2027г.; 105,0 – 2028г.;	-	Постоянно	Директор	Руководители структурных подразделений	

Принято с учетом мнения представителя работников

МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

 П.Н.Козлов

«28»  2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»
Л.К. Мозгунова
«21» апреля 2026 г.

Приложение № 2
к Коллективному договору
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

ПЕРЕЧЕНЬ
Профессий сотрудников МАОУДО «СШ № 3 «ЛИДЕР»»
для бесплатной выдачи смывающих средств

1	Медицинская сестра
2	Лаборант (химводоочистки)
3	Аппаратчик химводоочистки
4	Электрогазосварщик
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6	Слесарь-сантехник
7	Слесарь теплового узла
8	Техник
9	Слесарь-ремонтник
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11	Дворник
12	Уборщик производственных и служебных помещений
13	Тракторист
14	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений

Принято с учетом мнения представителя работников
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

П.Н.Козлов

«28» апреля 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»
Л.К. Мозгунова
« 28 » апреля 2026 г.

Приложение № 3
к Коллективному договору
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право
на бесплатное получение специальной одежды, специальной
обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность
1	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу
2	Лаборант (химводоочистки)
3	Аппаратчик химводоочистки
4	Электрогазосварщик
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6	Слесарь-сантехник
7	Слесарь теплового узла
8	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
9	Сторож
10	Гардеробщик
11	Техник
12	Слесарь-ремонтник
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
14	Дворник
15	Уборщик служебных помещений
16	Тракторист

Принято с учетом мнения представителя работников
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»
П.Н.Козлов

« 28 » апреля 2026 г.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

26 цифрами (двадцать шесть) прописью листов

Должность директор МАОУ ДО "Сельхоз"

Подпись  / Мурзинов М. К.

« 28 » апреля 20 26 г. М.П.

