

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Спортивная школа «Полимер»

на 2023-2026 год

СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета  
трудового коллектива  
МБУ ДО «СШ «Полимер»

 М.С. Михайлина

« 20 » февраля 2023 года

СОГЛАСОВАНО  
Директор  
МБУ ДО «СШ «Полимер»

 П.В. Сальников

« 20 » февраля 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ  
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ  
№ 51/23 ОТ 21-02-2023



Настоящий коллективный договор (далее – Договор) разработан и заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются представитель нанимателя (работодателя) в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Полимер» (далее – Работодатель), и работники МБУ ДО «СШ «Полимер» в лице их представителя – Совета трудового коллектива (председатель СТК – Михайлина М.С.) (далее – СТК).

1.2. Совет трудового коллектива является единственным полномочным представителем Работников при заключении, изменении, дополнении Договора и осуществлении контроля за его выполнением.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «СШ «Полимер», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 20 февраля 2023. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ.

1.7. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Работодатель принимает по согласованию с СТК локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и Договором.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором. Не подлежат применению локальные нормативные акты, которые ухудшают положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, которые приняты без учета мнения СТК.

1.9. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.



## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после подписания сторонами один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

2.2. 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 в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. По соглашению сторон трудового договора срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

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.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.4. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5. 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 ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

## 3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Полимер» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

3.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

3.5. В МБУ ДО «СШ «Полимер» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом СТК.

3.6. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) с оплатой труда пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий работы Работодателя.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (далее – ежегодный отпуск), исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.8. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.9. Работодатель может устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (начало и окончание рабочего времени, выходные дни, время предоставления перерыва для отдыха и питания) по просьбе Работников, в том числе, для обеспечения возможности совмещения работы с получением Работником среднего профессионального образования или высшего образования, получения детьми Работников дошкольного образования, присмотра и ухода Работниками за детьми-инвалидами или больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.10. Работники, при необходимости, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия

3.11. Еженедельными выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье.

3.12. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»:

- педагогический персонал (тренеры - преподаватели; инструкторы - методисты) - 42 календарных дня;
- директор, заместитель директора по учебно - воспитательной работе, заместитель директора по спортивной работе - 42 календарных дня;



На основании Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ (ред.от 28.12.2022) «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федерального закона «Об образовании в РФ» Комитетом по физической культуре и спорту г.Барнаула установлено 5 дополнительных дней к отпуску директора за ненормированный рабочий день.

3.13. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУ ДО «СШ «Полимер», за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График ежегодных отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

Работник должен быть извещен под роспись о времени начала ежегодного отпуска не позднее чем за две недели до его начала.

3.16. Работникам с ненормированным служебным (рабочим) днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный служебный (рабочий) день.

3.17. Работникам на основании письменного заявления предоставляются дополнительные дни отдыха без сохранения средней заработной платы по следующим основаниям:

- 1) рождение ребенка (усыновление (удочерение) – 5 календарный день;
- 2) вступление в брак (работников или их детей) – не более 5 календарных дней;
- 3) смерть близких родственников – не более 5 календарных дней;
- 4) для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- 5) непредвиденные обстоятельства – не более 2 календарных дней;

3.18. Работодатель не вправе без согласия Работника производить его отзыв из отпуска.

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам по их 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 случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банк либо по письменному заявлению Работника – через кассу учреждения, через подотчетное лицо.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 число, окончательный расчет 10 числа следующего месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

4.3. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

4.4. В случае образования в конце финансового года экономии фонда оплаты труда Работникам может выплачиваться премия по итогам работы за год.

При принятии решения о выплате премии по итогам работы за год и ее размере учитываются результаты выполнения Работником должностных обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, а также вклад Работника в результаты деятельности МБУ ДО «СШ «Полимер».

4.5. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Постановлении администрации г.Барнаула от 26.03.2018 № 549 "О системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования города Барнаула, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам"

4.6. Установить стимулирующие и компенсационные выплаты работникам МБУ ДО «СШ «Полимер». Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат сотрудникам МБУ ДО «СШ «Полимер».

4.7. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам и работникам из числа административно-управленческого персонала включает в себя постоянные доплаты на определённый период и единовременные поощрительные выплаты.

4.8. Выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются за качественные показатели выполняемых работ на основании Положения о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок и согласовываются с СТК.

4.9. Устанавливать и выплачивать работникам компенсационные выплаты, доплаты и надбавки в соответствии с действующим Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок сотрудникам МБУ ДО «СШ «Полимер» по согласованию с СТК и в соответствии с ТК РФ.

4.10. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с ТК РФ и другими действующими нормативными актами.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания устанавливаются работнику при совмещении им профессий (должностей) или при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

4.13. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она



устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания (или) объема дополнительной работы.

4.14. Районный коэффициент устанавливается в размере, определенном в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, и начисляется на всю заработную плату, включая оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, стимулирующие выплаты.

4.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт Работодатель.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

## 5. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

5.2. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

5.3. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

5.4. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и Работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ.

5.5. Работникам, осваивающие программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы ассистентуры – стажировки по заочной форме обучения, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173.1 ТК РФ.

5.6. К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173, 173.1 и 174 ТК РФ, по соглашению Работодателя и Работника могут присоединяться ежегодные отпуска.

5.7. Работодатель может выплачивать материальную помощь по личному заявлению Работника и при предъявлении документов подтверждающих факт наступления чрезвычайных или иных обстоятельств исходя из финансовых возможностей учреждения.

5.8. СТК оказывает содействие в организации физкультурно-оздоровительной и культурно-массовой работы для работников МБУ ДО «СШ «Полимер».

5.9. СТК проводит коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель гарантирует Работникам:  
Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и обязуется обеспечить:

6.1.1. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.2. Назначение ответственных лиц за состояние охраны труда, имеющих соответствующую подготовку, их обучение не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

6.1.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья Работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда;

6.1.4. Соответствие нормативной документации по охране труда нормативным правовым актам Российской Федерации по охране труда;

6.1.5. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.6. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты;

6.1.7. Разработку и утверждение инструкций по охране труда с учетом мотивированного мнения СТК;

6.1.8. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.9. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.10. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, немедленное информирование о несчастном случае органов и организаций, указанных в ТК РФ, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

6.1.11. Проведение за счет собственных средств ежегодной диспансеризации работников в целях определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний, в том числе препятствующих прохождению муниципальной службы, сохранения и укрепления физического и психического здоровья муниципальных служащих;

6.1.12. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

6.1.13. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.14. Выполнение иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и нормативными актами в сфере охраны труда.

6.2. Работодатель берет на себя обязательства принимать меры по обеспечению организационно-технических условий, необходимых для исполнения Работниками должностных обязанностей.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

6.3.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

6.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья;



6.3.4. Проходить диспансеризацию, медицинские осмотры, в том числе внеочередные, по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.4. Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

## 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в СТК, органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного Работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

7.2. Увольнение Работников по сокращению численности или штата Работодатель осуществляет как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства у Работодателя.

7.3. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обязуется:

7.3.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям Работников:

одинокому родителю (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка до 14 лет;

родителю (опекуну, попечителю) ребенка-инвалида до 18 лет;

работнику, супруг(а) которого уже является безработным(ой);

работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.3.2. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременной женщиной, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ).

7.4. Стороны исходят из того, что с учетом мнения СТК организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

## 8. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее – КТС) и судами.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если Работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

8.2. КТС образуются из равного числа представителей Работников и Работодателя. Представители Работодателя в КТС назначаются приказом Работодателя. Представители Работников в КТС делегируются Советом трудового коллектива.

8.3. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря КТС.

8.4. В соответствии с ТК РФ Работодателем по согласованию с СТК утверждается Положение о КТС.

8.5. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется Работодателем.

8.6. Рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

## 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА.

9.1. Стороны договорились о том, что, Работодатель признает приоритетное право СТК на ведение переговоров от имени Работников по вопросам разработки проекта Договора, его заключения и внесения в него изменений и дополнений.

9.2. СТК берет на себя обязанности органа, через который Работники реализуют свое право на участие в управлении МБУ ДО «СШ «Полимер» путем:

получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

проведения с Работодателем консультаций по вопросам принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

учета мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Договором.

9.3. СТК осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. В случае выявления нарушений, СТК направляет Работодателю письменное требование об устранении этих нарушений. Работодатель в течение пяти рабочих дней с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщает СТК о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. СТК и Работодатель участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких



переговоров. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

10.2. Стороны договорились о том, что:

10.2.1. Работодатель должен ознакомить Работников под роспись с текстом Договора в течение 10 дней после его подписания Сторонами. Для этого текст Договора должен быть соответствующим образом размножен;

10.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан под роспись ознакомить Работника с Договором;

10.2.3. СТК обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

10.3. В период действия Договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

10.4. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

10.5. Договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.6. Вступление Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.7. За неисполнение Договора и нарушение его условий Стороны несут ответственность в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

\*\*\*\*\*

Шито и пронумеровано на 11 листах  
Директор МБУ ДО «СП «Полимер»

