

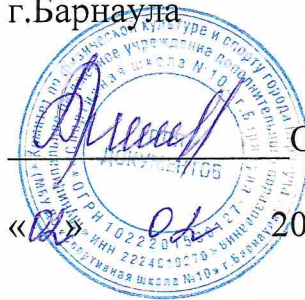
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа №10» г.Барнаул

на 2026-2029 годы

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «Спортивная школа №10»
г.Барнаул



О.М. Примакова

«*Од*» 2026 года

От работников:

Председатель Совета
трудоового коллектива
МБУ ДО «Спортивная школа
№10» г.Барнаул

Од О.В. Ружицкая

«*Од*» *Од* 2026 года

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
протокол № 1 *Од. Од* 2026г.

г. Барнаул, 2026

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ *30* от *01* *01* 2026

1/26
Од *Павлова С.В.*

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), на основе Конституции Российской Федерации, федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных правовых актов с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- представитель нанимателя (работодатель) в лице директора МБУ ДО «Спортивная школа №10» г Барнаула;

- работники учреждения в лице их представителя - Председателя Совета трудового коллектива МБУ ДО «Спортивная школа №10» г.Барнаула (далее - Представительный орган работников).

1.2. 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.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников с особенностями применения, предусмотренными в Договоре.

1.4. Совет трудового коллектива представляет – интересы всех Работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

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. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые

изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.9. Работодатель принимает по согласованию с Представительным органом работников 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 нормы локальных нормативных актов, 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 Представительного органа работников.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор.

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.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после подписания сторонами один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТУ РФ).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись со всеми локальными актами Учреждения.

2.3. 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.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем

учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Для лиц, принимаемых в Учреждение (далее – работники) по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться испытательный срок, не превышающий трех месяцев.

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

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

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

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и охраны труда.

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

3. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени в МБУ ДО «Спортивная школа №10» г.Барнаула устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.3. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

3.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

3.5. 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 в МБУ ДО «Спортивная школа №10» г. Барнаула.

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.

3.6. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать работу с материнством (отцовством, опекуном, попечительством), Работодатель принимает на себя обязательство предоставлять по письменному заявлению Работника, имеющего ребенка в возрасте до восьми лет, один дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в месяц.

Привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни Работников, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов, а также Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, допускается только с их письменного согласия. При этом указанные категории Работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

3.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 269.

3.8. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность

3.9. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

3.10. Для работников административно-управленческого персонала, обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за должностной оклад (ст. 91 ТК РФ), согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается на начало учебного года (тренировочного периода) и устанавливается локальным нормативным актом работодателя.

Объем учебной нагрузки, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, сокращением количества групп.

Об изменении объема учебной нагрузки по инициативе работодателя, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений.

3.11. 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.

3.12. Работники, при необходимости, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.13. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для старших тренеров-преподавателей и тренеров

преподавателей. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

3.14. В соответствии со ст. 334 ТК РФ предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливает продолжительность такого отпуска в размере 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.15. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива 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 независимо от времени его непрерывной работы в Учреждении.

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.

Работодатель вправе эпизодически привлечь отдельных работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени при условии включения этих работников в Перечень должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для отдельных работников с ненормированным рабочим днем, которые предоставляются пропорционально отработанному времени (Приложение 1).

Основанием для установления ненормированного служебного (рабочего) дня является необходимость периодического выполнения должностных обязанностей по соответствующей должности за пределами нормальной продолжительности служебного времени. Условие об установлении ненормированного служебного (рабочего) дня определяется в трудовом договоре. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за

ненормированный служебный (рабочий) день может предоставляться одновременно с ежегодным отпуском.

3.17. Работникам на основании письменного заявления предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением средней заработной платы по следующим основаниям:

- 1) рождение ребенка (усыновление (удочерение) – 1 календарный день;
- 2) вступление в брак (Работников или их детей) – не более 3 календарных дней;
- 3) смерть близких родственников – не более 3 календарных дней;
- 4) матери (отцу, опекуну), направляющим детей – школьников в первый класс, – 1 календарный день (первый день школьного учебного года);
- 5) чрезвычайные (аварийные) ситуации природного и (или) техногенного характера – не более 2 календарных дней;
- 6) вакцинация прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок и календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям - 1 календарный день в день вакцинации, при этом день вакцинации согласовывается с Работодателем. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня вакцинации.

Работник обязан предоставлять в Учреждение документы, подтверждающие наличие оснований для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом, в течение 30 календарных дней со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

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. Оплата труда работников:

4.1.1. Оплата труда работников Учреждения производится в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Спортивная школа №10» г.Барнаула и Положения о порядке распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

4.1.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности,

состоит из должностных окладов (ставок), доплат и надбавок компенсационного характера, стимулирующих выплат.

4.1.3. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части. Объем базовой части ФОТ, сформированный из средств, поступающих в рамках муниципального задания или от деятельности, приносящей доход, составляет не более 70% фонда оплаты труда. Объем стимулирующей части ФОТ, сформированный из средств, поступающих в рамках выполнения муниципального задания или от деятельности, приносящей доход, составляет не менее 30% фонда оплаты труда.

4.1.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за качественный результат работы в соответствии с настоящим договором и локальными нормативными актами Учреждения.

4.1.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работникам Учреждения и состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера.

4.1.6. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения спортивной подготовки «Спортивная школа № 10» г. Барнаула устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

- 1) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу;
- 3) за совмещение профессий (должностей);
- 4) за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; районный коэффициент к заработной плате.

4.1.7. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №10» г.Барнаула, Положением о порядке распределения стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «Спортивная школа №10» г.Барнаула устанавливаются стимулирующие выплаты:

- 1) за ученую степень по профилю учреждения, почетное звание или отраслевую награду;
- 2) за наличие квалификационной категории;
- 3) за выслугу лет;
- 4) за классность водителям;
- 5) за качество выполняемых работ;
- 6) по итогам работы (премии);
- 7) дополнительные надбавки.

4.1.8. Работникам Учреждения к юбилейным датам (50 и далее каждые 5 лет) выплачивается разовая премия (при наличии экономии фонда оплаты труда). Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения в

процентах от должностного оклада соответствующего работника или в фиксированной сумме.

4.1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.1.10. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, локальным нормативным актом Учреждения могут устанавливаться часовые ставки заработной платы (месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце).

4.1.11. Норма рабочего времени указанных категорий работников (количество часов) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

4.1.12. 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 Учреждения по следующим направлениям:

участие в разработке и реализации планов и программ комплексного социально-экономического развития Учреждения в части развития физической культуры и массового спорта;

участие в подготовке проекта бюджета Учреждения на очередной финансовый год в части расходов, необходимых для обеспечения реализации муниципальной политики в сфере физической культуры и массового спорта;

разработка проектов нормативно-правовых актов по вопросам, отнесенным к компетенции Учреждения;

разработка и реализация дополнительных общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки;

реализация календарных планов физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий Учреждения;

информационное обеспечение физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий;

участие в развитии массового спорта, детско-юношеского спорта и школьного спорта на территории города Барнаула;

присвоение спортивных разрядов и квалификационных категорий спортивных судей в соответствии с действующим законодательством;

популяризация своих видов спорта среди различных групп населения, в том числе среди инвалидов, лиц с ограниченными возможностями здоровья;

финансовое, материально-техническое обеспечение деятельности Учреждения;

сбор и обработка статистических сведений по Учреждению;

осуществление хранения, комплектования, учета и использования документов Учреждения.

Размер премии Работнику определяется путем распределения экономии фонда оплаты труда, образовавшейся в конце финансового года, между Работниками пропорционально фактически отработанному времени и средней заработной плате за календарный год, по итогам которого выплачивается премия.

4.1.13. В случае ненадлежащего исполнения Работником должностных обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, вносятся предложения об уменьшении размера премии по итогам работы за год с указанием размера уменьшения (в процентах) или ее невыплате, и причинах, явившихся основанием для их подготовки.

Предложения об уменьшении размера премии по итогам работы за год или ее невыплате вносятся:

заместителем директора по СП - в отношении тренеров-преподавателей Учреждения;

главным бухгалтером Учреждения - в отношении работников бухгалтерии Учреждения;

заместителем директора по АХЧ Учреждения – в отношении обслуживаемого персонала Учреждения.

Решение об уменьшении размера премии по итогам работы за год или ее невыплате в отношении заместителя директора по СП, заместителя директора по АХЧ и главного бухгалтера Учреждения выносится директором Учреждения единолично.

Предложения об уменьшении размера премии по итогам работы за год или ее невыплате направляются до 01 декабря года, по итогам которого выплачивается премия.

Бухгалтерией Учреждения осуществляется расчет размера премии по итогам работы за год с учетом принятых директором Учреждения решений об уменьшении размера премии по итогам работы за год или ее невыплате, и направляется до 25 декабря года, по итогам которого выплачивается премия, для утверждения директору.

4.1.14. Работникам, уволенным до дня издания правового акта о выплате премии по итогам работы за год, премия по итогам работы за год не выплачивается.

4.1.15. Работникам за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

4.1.16. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, в размере 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.1.17 Работникам производится оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут) в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

4.1.18. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

4.1.19. 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.

4.1.20. 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 и (или) объема дополнительной работы.

4.1.21. 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.

4.2. Выплата денежного содержания, заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации два раза в месяц: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 10 числа месяца, следующего за расчетным.

4.3. Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому работнику выдаются расчетные листки.

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.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ).

4.4. Оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни производится в размере, предусмотренном законодательством (ст.ст.152,153 ТК РФ).

4.5. Изменение оплаты труда производится:

1) при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

2) при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4) при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

4.7. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.8. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.9. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

5. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ

5.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

Выплату материальной помощи в следующих случаях (при наличии экономии фонда оплаты труда):

- в случае возникновения чрезвычайных и иных обстоятельств;
- в случае смерти работника - Учреждение выплачивает единовременную материальную помощь его родственникам в сумме 10000 рублей и оказывает помощь в организации похорон;
- в случае смерти близкого родственника работника - выплачивается единовременная материальная помощь в размере 7000 рублей.
- при рождении ребенка у работника – Учреждение выплачивает единовременную материальную помощь в размере 10000 рублей.

5.2. Перечень социальных гарантий и компенсаций формируется исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания Учреждения.

5.3. Премирование работников из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда за высокую результативность.

5.4. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника и по представлению документов (при наличии), подтверждающих факт наступление чрезвычайных или иных обстоятельств.

5.5. Размер материальной помощи устанавливается приказом директора Учреждения в процентах от должностного оклада соответствующего работника или в фиксированной сумме.

5.6. При направлении работника Учреждения в служебную командировку ему гарантируется сохранение замещаемой им должности муниципальной службы и среднего денежного содержания, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, в порядке и размерах, установленных в Положении о командировании работников МБУ ДО «СШ №10» г.Барнаула.

5.7. Гарантии Работникам, совмещающим работу с обучением:

5.7.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия муниципальным служащим для совмещения работы с получением дополнительного профессионального образования, а также для совмещения работы с получением образования.

5.7.2. 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.

5.8. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования Работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между Работником и Работодателем в письменной форме.

5.9. Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.10. Льготы и гарантии мобилизованным работникам:

5.10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы;

5.10.2. Сохранять за мобилизованными сотрудниками место работы (должность) в период приостановления действия трудового договора. Работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

5.11. В аналогичном порядке приостанавливается действие трудового договора, если работником заключён контракт о прохождении военной службы согласно Закона «О воинской обязанности и военной службе» (контрактники) или контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые силы РФ (добровольцы).

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 Совета трудового коллектива;

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. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

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

6.1.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.12. 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;

6.2. Проведение за счет собственных средств:

6.2.1. Ежегодной диспансеризации работников Учреждения в целях определения рисков развития заболеваний, раннего выявления имеющихся заболеваний;

6.2.2. Оборудование по установленным нормам санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств, для оказания первой медицинской помощи;

6.2.3. Перевозку в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных

заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами Работодателя либо за его счет;

6.2.4. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;

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

6.2.6. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

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

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

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

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

6.4.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.2. 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;

6.4.3. 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

6.5. 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 Совету трудового коллектива, 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 в Учреждении.

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

7.3.1. При сокращении численности или штата Работников предоставлять высвобождающимся Работникам право в первоочередном порядке занять вакантные должности или рабочие места, при наличии необходимой квалификации, обеспечивать меры опережающего переобучения высвобождаемых Работников;

7.3.2. 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.

7.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- 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).

7.5. Уменьшение численности Работников, как правило, должно происходить за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников;
- временной занятости Работников;
- перевода Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев.

7.6. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам, а также производит компенсационные выплаты на основе компенсационных соглашений в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом Работодателя по согласованию с Советом трудового коллектива.

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 с последующим утверждением на общем собрании (конференции) Работников.

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

8.4. В соответствии с ТК РФ Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива утверждается Положение о КТС.8

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 СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

9.1. Взаимодействие руководителя с Советом трудового коллектива осуществляется посредством:

- учета мнения Совета трудового коллектива, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

- учета мотивированного мнения Совета трудового коллектива, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением Совета трудового коллектива выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае, если мнение Совета трудового коллектива не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

9.2. С учетом мнения Совета трудового коллектива производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение должностных обязанностей работников;

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

- изменение существенных условий труда.

9.3. С учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива производится:

- расторжение трудового договора с работниками, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

9.4. По согласованию с Советом трудового коллектива производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных и стимулирующих выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда работника после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать свое право на аттестацию.

9.5. С согласия Совета трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников.

9.6. С согласия Совета трудового коллектива производится:

- увольнение членов Совета трудового коллектива в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.7. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации тренерского состава, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами коллективного договора, указанными в п.п. 1.3 настоящего Договора (ст. 51 ТК РФ).

10.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Представитель работников в целях контроля выполнения настоящего коллективного договора, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом.

10.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Представительный орган и Работодатель участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению Договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

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

11.3. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

11.4. Стороны договорились о том, что:

11.4.1. 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;

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

11.4.3. Представительный орган обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать реализации их прав, основанных на Договоре.

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

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

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

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

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


Приложение к коллективному договору:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 1).


2. Список профессий и должностей, которые могут привлекаться к дежурствам в выходные и праздничные дни (Приложение 2).

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Совета трудового коллектива
МБУ ДО «Спортивная школа №10»
г.Барнаула


_____ О.В. Ружицкая
« 02 » 02 2026г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО «Спортивная школа №10»
г.Барнаула


_____ О.М. Примакова
« 02 » 02 2026г.


ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

| № п/п | Наименование должности | Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях |
|----------|---|--|
| 1. | Директор | 5 |
| 2. | Заместитель директора по административно-хозяйственной части | 4 |
| 3. | Главный бухгалтер | 10 |
| 4. | Экономист | 4 |
| 5. | Бухгалтер | 4 |
| 6. | Кассир | 4 |
| 7. | Специалист по кадрам | 4 |

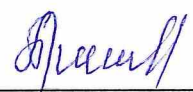
**Приложение № 2
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель
Совета трудового коллектива
МБУ ДО «Спортивная школа №10»
г.Барнаула



« 02 » / 02 2026г.
О.В. Ружицкая

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МБУ ДО «Спортивная школа №10»
г.Барнаула



« 02 » / 02 2026г.
О.М. Примакова

СПИСОК

профессий и должностей, которые могут привлекаться к дежурствам в
выходные и праздничные дни

1. Директор
2. Заместитель директора по спортивной подготовке
3. Заместитель директора по административно-хозяйственной части
4. Специалист по кадрам
5. Заведующий хозяйством
6. Инструкторы-методисты

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

цифрами 45 (прошито) листов

Должность директор прописью

Подпись С.И. Фурсова

« 04 » 04 20 дв г. М.П. ИИ

