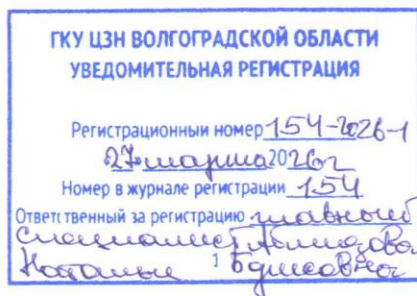


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Спортивная школа № 20
г. Волгограда
на 2026 – 2029 гг.



Утвержден на собрании работников
«23» марта 2026г.
Протокол № 1

От работодателя:

Директор
МБУ ДО СШ № 20
г. Волгограда



И.Ф. Гасанов

2026г.

От работников:

и.о. председателя
ППО МБУ ДО СШ № 20
г. Волгограда



А.В. Маслак

2026г.

Волгоград 2026

Содержание

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	3
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	5
4	Увольнение работников	6
5	Рабочее время и время отдыха	7
6	Обязанности работников	10
7	Оплата и нормирование труда	10
8	Обязанности работодателя	11
9	Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями.	11
10	Охрана труда	12
11	Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности	13
12	Контроль за исполнением коллективного договора	14
13	Заключительные положения	14

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Спортивная школа № 20 г. Волгограда (именуемая далее МБУ ДО СШ № 20 или «учреждение»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных – трудовых прав и профессиональных 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, отраслевым, тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель: директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Спортивной школы № 20 г. Волгограда, в лице Гасанова Илдырыма Фарзихан оглы, действующего на основании Устава.

Работники, в лице представителя работников: и.о. председателя первичной профсоюзной организации, в лице Маслака Александра Валериановича, действующего на основании протокола №1 от 23.03.2026 г.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Основными целями коллективного договора являются:

- создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений; стимулирование эффективного труда; усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности; обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

2. Трудовой договор

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор.

Существенными условиями трудового договора являются: место работы; дата начала работы; трудовая функция; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в учреждении); оплата труда; обязанности и права работодателя и работника, а также иные условия, не ухудшающие положение работника (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (статьи 57, 58, 59 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.5. При приеме на работу работодатель, обязан ознакомить работника: с приказом о приеме, где указывается наименование его должности; условиями оплаты труда; действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией; настоящим коллективным договором; кратким перечнем основных прав и обязанностей работника по трудовому кодексу и трудовому договору (статья 68 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статьи 70, 71 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной 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).

2.8. Объем учебно-тренировочной нагрузки (тренерской работы) педагогическим работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, программам.

2.9. Учебно-тренировочная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебно-тренировочному плану, изменение сменности работ учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора

допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 . 174 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных

образовательных учреждений.

3.3.7. Сохранить педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, уровень оплаты труда в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4. Увольнение работников

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и направить информацию в Центр занятости, 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.

4.2. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагоги, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.3. Увольняемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.5. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников-тренеров преподавателей, инструкторов-методистов (включая старших) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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 18 лет),
- а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях графиков, утверждаемых работодателем по согласованию Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями,

возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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 (ст. 153 ТК РФ).

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью и графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя комитета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст.124 ТК РФ).

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск

– педагогическим работникам – 42 календарных дней.

– работникам обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

-в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

-для проводов детей в армию – 2 дня;

-в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

-на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители) -3 дня;

- работникам, принимавшим участие в областных и Всероссийских соревнованиях и имеющие призовые результаты — на усмотрение руководителя.

- на 1 сентября сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 12 лет — 1 день.

5.10.3. В учреждении установить:

- пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого персонала;

- шестидневную рабочую неделю для тренеров-преподавателей, согласно нагрузке и расписанию утвержденной в начале учебного года (выходной день указан в трудовом договоре);

5.10.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.10.5. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению 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:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

5.10.6. В соответствии с главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ и письмом Минтруда России от 24.12.2020 № 14-2/10/П-12663 «О дистанционной работе» в МБУ ДО СШ № 20 может быть введен режим дистанционной (удаленной) работы.

В период дистанционной (удаленной) работы Работники обязуются выполнять обязанности, предусмотренные Трудовым договором вне места нахождения работодателя (его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", а Работодатель обязуется обеспечивать Работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

6. Обязанности работников.

- 6.1. Своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- 6.2. Выполнять должностные обязанности, строго соблюдать инструкции по технике безопасности, охраны труда и производственной санитарии;
- 6.3. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 6.4. Участвовать в деятельности учреждения;
- 6.5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- 6.6. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте;
- 6.7. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда.

Минимальный размер оплаты труда – устанавливается федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

7.2. На основании ст. 136 Трудового Кодекса РФ выплату заработной платы работникам производить не реже чем каждые полмесяца 20-го и 5-го числа.

7.3. Директор составляет нагрузку педагогических и руководящих работников при участии Профсоюза, своевременно уточняет тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории по итогам аттестации, изменением учебной нагрузки.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда и включает в себя размеры должностных окладов и надбавок компенсационного характера в т. ч. надбавок стимулирующего характера и компенсационного характера, премирования, а именно:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе;
- надбавка за качество выполняемых работ;

- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований;
- ежемесячная надбавка за стаж работы;
- премиальные выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

7.5. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

8. Обязанности Работодателя

8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере двух третьих среднего заработка, не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

8.2. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8.3. Определять, в соответствии с действующим Законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда.

9. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями.

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст.22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл.24 НК РФ).

9.2. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

9.3. Осуществлять контроль за получением, хранением, передачей и использованием персональных данных каждого работника (ст.87 ТК РФ) и на основании положения о защите персональных данных работников.

9.5. При вступлении работника в брак, рождении ребенка или в случае похорон членов семьи по его заявлению предоставлять оплачиваемый отпуск до 3-х дней.

9.6. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке,

установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.7. Работодатель обязан обеспечивать работников спецодеждой.

10. Охрана труда.

10. Работодатель обязуется:

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

10.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию Профсоюза, с последующей сертификацией.

10.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссию по охране труда.

10.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам и учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

10.7. 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 (ст. 220 ТК РФ).

10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

10.11. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение № 3).

10.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу ст. 213 ТК РФ) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

11. Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности.

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

Работодатель обязуется:

11.1. Создать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательствами РФ, коллективным договором.

11.2. Обеспечить представителя работников для работы необходимым оборудованием, помещением для хранения документации. Ему предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

11.3. Предоставить в установленном законодательством РФ порядке представителю работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

Работникам предоставляется в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний. Работники (делегаты) освобождаются на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

11.4. Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении предприятия, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях на предприятии, а также о состоянии

его социально-бытовой сферы.

11.5. Заблаговременно информировать представителя работников о возможных организационно-структурных изменениях предприятия, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

12. Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

12.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за четыре месяца до окончания срока действия данного договора.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с даты подписания и действует в течение всего срока.

13.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

13.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения названия организации, реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа государственного или муниципального учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет

своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода форм собственности.
При проведении ликвидации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников.

13.7. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении условий коллективного договора на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

Коллективный договор подписали:

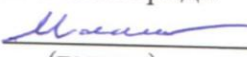
От работодателя:

Директор
МБУ ДО СШ № 20
г. Волгограда

(подпись) И.Ф. Гасанов
«24» 03 2026г.



От работников:

и.о. председателя
ППО МБУ ДО СШ № 20
г. Волгограда

(подпись) А.В. Маслак
«24» 03 2026г.

Пропиновано, пронумеровано,
скреплено печатью

15 (пятнадцать) лист 46

Директор МБУ ДО СШ № 20
Гасанов И.Ф.

