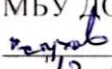


От работодателя:
ВрИО директора
МБУ ДО СШ № 11 г. Иванова

Н.Г. Мельников
12.02. 2025 г.



От работников:
Председатель совета трудового коллектива
МБУ ДО СШ № 11 г. Иванова

Н.В. Петухов
12.02. 2025 г.

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР № 21/22-96

Между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной
школы № 11 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта
Администрации города Иванова на 2024-2027 г.



1. Пункт 1.3 приложения №2 «Правила внутреннего распорядка к коллективному договору МБУ ДО СШ №11 раздела «Общие положения» изложить следующим образом:

Согласно абз. 1 ст. 189 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2. Пункт 1.1 приложения №2 «Правила внутреннего распорядка к коллективному договору МБУ ДО СШ №11 раздела «Общие положения» изложить в следующей редакции:

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе № 11 (далее - учреждение). (абз. 4 ст.189 ТК РФ).

3. В пункте 2.13 раздела 2 «Порядок приема и увольнения работников» Правил внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ №11 добавить абзацы:

В соответствии с ч. 1 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности юридического лица.

Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренными пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

4. В разделе «Рабочее время и время отдыха» приложения №2 добавить пункт 5.13:

Исходя из положений Закона РФ от 19.04.1991 № 1032 – 1 «О занятости населения в Российской Федерации» несовершеннолетние в

возрасте от 14 до 18 лет относятся к категории лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы.

В силу требований ст. 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

В соответствии со ст. 63 ТК РФ заключение трудового договора допускается лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, за исключением 2 случаев, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя.

Исходя из положений ст. 63 ТК РФ дети, не достигшие возраста шестнадцати лет, а также дети от шестнадцати до восемнадцати лет имеют

право заключать трудовой договор с общеобразовательными организациями и в свободное от учебы время, при получении общего образования осуществлять трудовую деятельность.