

Утверждено на общем
собрании работников,
протокол № 1 от
«25» сентября 2021 года

Коллективный договор

**государственного бюджетного учреждения Воронежской области
«Спортивная школа олимпийского резерва по волейболу имени Владимира
Паткина» на 2021-2024 годы**

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные аналогичные отношения в государственном бюджетном учреждении Воронежской области «Спортивная школа олимпийского резерва по волейболу имени Владимира Паткина» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора ГБУ ВО «СШОР по волейболу имени Владимира Паткина» Джагиняна Левона Адиеговича.
- работники ГБУ ВО «СШОР по волейболу имени Владимира Паткина» в лице их представителя – Анохиной Жанны Сергеевны.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления общего собрания работников, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах вышеуказанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками ГБУ ВО «СШОР по волейболу имени Владимира Паткина», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения общего собрания работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Сроки для перечисления заработной платы: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину 05 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня

своего начала. По заявлению работника заработная плата перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников государственного бюджетного учреждения Воронежской области «Спортивная школа государственного резерва по волейболу имени Владимира Паткина», и включает в себя:

2.3.1. Размер оклада по профессиональной квалификационной группе;

2.3.2. Повышающие коэффициенты к окладам:

- коэффициент квалификации;
- коэффициент специфики работы;
- персональный повышающий коэффициент.

2.3.3. Выплаты компенсационного характера:

- работникам, занятых на работах с вредным и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- за работу в сельской местности;

2.3.4. Выплаты стимулирующего характера:

- за качество выполняемых работ;
- за особые достижения в сфере физической культуры и спорта работникам, имеющим государственные и ведомственные награды и звания;
- за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса;
- молодым специалистам;
- за наставничество;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты.

2.3.5. Работникам учреждения могут производиться иные материальные выплаты (материальная помощь), не связанные с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств:

- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием, 65-летием, 70-летием, 75-летием и т.д.;
- при регистрации брака;
- при рождении ребенка;
- в связи с выходом на пенсию;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в случае смерти близких родственников (супруга(и), родителей, детей);
- в случаях особой нуждаемости в лечении, в связи с расходами произведенными на лечение, восстановление после длительной болезни; в связи с несчастным случаем – аварией, стихийным бедствием, кражей).

2.3.6. Размер должностного оклада директора устанавливается Учредителем в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения. Размеры окладов заместителя директора, главного бухгалтера, устанавливаются на 10-30% ниже оклада директора.

Предельный уровень среднемесячной заработной платы директора, заместителя директора главного бухгалтера устанавливается в кратном отношении к средней заработной

плате работников (без учета заработной платы директора, заместителя директора главного бухгалтера) в размере от 1 до 5.

2.3.7. Установить систему премирования.

2.3.8. Условия оплаты труда, определяемые трудовыми договорами, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены данным коллективным договором.

2.3.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.4. В области нормирования труда стороны договорились:

2.4.1. Объем тренировочной нагрузки тренеров на тренировочный сезон устанавливается работодателем, исходя из количества часов по тренировочному плану, обеспеченности кадрами и других условий.

2.4.2. Увеличение или уменьшение тренировочной нагрузки тренера в течение тренировочного сезона по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, в приказе директора учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя тренировочная нагрузка может быть уменьшена в случаях:

- уменьшения количества часов тренировочной нагрузки, в связи с изменением тренировочного процесса и программы, сокращения количества занимающихся;

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего этот объем нагрузки;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Тренировочная нагрузка тренеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам или осуществляется прием на временную работу на этот срок нового работника.

2.4.3. При установлении тренерам тренировочной нагрузки на тренировочный сезон, для которых учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность.

Объем тренировочной нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.4.4. Тренировочная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни планируется согласно тренировочным планам.

2.5. Гарантии и компенсации:

2.5.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, в размерах установленных Правительством РФ.

2.5.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

2.5.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленное Трудовым кодексом РФ.

2.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством РФ на основании данных Госкомстата России об индексе потребительских цен.

2.7. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

3. Гарантии работникам при возможном высвобождении, обеспечение занятости работников

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном в связи с этим расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме извещает об этом общее собрание работников учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и общему собранию работников информацию о возможном массовом увольнении.

Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 12 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.2. Уведомление об увольнении должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, предоставлять свободное от работы время – один день в неделю или несколько часов в день для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.4. Работодатель обязуется совместно с общим собранием работников разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения и при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.5. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, имеют также: работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии), работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата работников (ст. 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

3.6. В случае реорганизации организации не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время и времени отдыха работников учреждения определяется Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и расписанием тренировочных занятий, иными локальными нормативными актами учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для работников из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала учреждения, устанавливается пятидневная 40 – часовая рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье, перерывом для отдыха и питания с 13-00 до 13-45 часов с началом рабочего дня в 9-00 и окончанием в 18-00 часов, а в пятницу до 16-45 часов.

Стороны пришли к соглашению установить директору ненормированный рабочий день.

4.3. Для тренеров устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём, согласно утвержденного работодателем графика работы.

Продолжительность рабочего времени для тренеров составляет 40 часов в неделю.

В рабочее время тренеров включается тренерская работа, воспитательная работа, индивидуальная работа со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-спортивных, спортивных и иных мероприятий, проводимых в учреждении.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- по просьбе беременной женщины;
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров и учебных занятий в общеобразовательной школе.

4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общим собранием работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Для тренеров ежегодный оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью – 4 календарных дня (ст.348.10 ТК РФ), для директора учреждения – 28 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью – 5 календарных дней (ст.334 ТК РФ), для остальных работников учреждения – 28 календарных дней.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

4.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.8. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам дополнительно отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае регистрации брака (работника, детей работника) – до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников (родители, супруги, дети, братья, сестры) – до 5 календарных дней;
- однопдневный – матерям, имеющим детей младшего школьного возраста, 1 сентября;
- проводы детей в российскую армию – до 2 календарных дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

В других случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, в расписании тренировочных занятий, графике ежегодных оплачиваемых отпусков.

5. Охрана труда

5.1 Работодатель обязуется:

5.1.1. 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 Трудового кодекса РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу вводный, первичный, а также повторный не реже одного раза в шесть месяцев, внеплановый и целевой инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, по обучению

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

5.1.4. Обеспечивать работников моющими и чистящими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.5. 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 по вине работодателя.

5.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении и вести их учет.

5.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с общим собранием работников (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

5.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.9. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить тренеры.

5.1.10. Оказывать содействие инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.11. Для организации горячего питания работников учреждения оснастить бытовую комнату электрочайником, микроволновкой и холодильником.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний и требований охраны труда.

5.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

6. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

6.1. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

6.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая в учреждении либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются

его утраченный заработок (доход), а также в полном объеме связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

6.4. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом.

7. Трудовой договор, обеспечение занятости. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации по основаниям, предусмотренным статьей 59 Трудового кодекса РФ.

7.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

7.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, имеющих опыт работы в должности, по которой осуществляется зачисление в штат организации, более пяти лет.

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

7.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

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

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.7.2. Повышать квалификацию тренеров не реже одного раза в четыре года, остальным работникам не реже, чем один раз в пять лет.

7.7.3. В случае направления работников для прохождения курсов 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 (проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового кодекса РФ).

8. Гарантии деятельности общего собрания работников

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

8.2. Общее собрание работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

8.3. Работодатель принимает решения по согласованию с общим собранием работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Работодатель предоставляет общему собранию работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Члены общего собрания работников включаются в состав комиссии по тарификации, аттестации работников, аттестации условий труда, охране труда.

8.6. Директор по согласованию с общим собранием работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 Трудового кодекса РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 Трудового кодекса РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 Трудового кодекса РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 Трудового кодекса РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 Трудового кодекса РФ);
- массовые увольнения при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (ст. 180 Трудового кодекса РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 Трудового кодекса РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 Трудового кодекса РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

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

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по

выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

9.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

9.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 10.02.2021 года и действует в течение всего срока.

9.8. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

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

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

10.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения каждого работника.

10.4. Администрация учреждения обязуется объяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором, при реорганизации учреждения в форме преобразования.

10.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.9. В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

10.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения.

10.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются совместно обеими сторонами.

10.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласует с общим собранием работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка и учебного распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о премировании работников.

10.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками через согласования с общим собранием работников:

- консультации;
- получение информации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

Подписи сторон:

от работодателя
директор



Л.А. Джагинян
«10» 02 2021 г.

от работников

председатель общего собрания
работников

Ж.С. Анохина
«10» 02 2021 г.

Государственное бюджетное учреждение
Воронежской области «Спортивная школа олимпийского
резерва по волейболу имени Владимира Паткина»

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

листа(ов)

Директор



Д.А. Джагинян

