

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и трудовым коллективом
Государственного автономного учреждения
дополнительного образования Оренбургской
области «Специализированная детско-юношеская
спортивная школа олимпийского резерва №4»
на 2016-2018 год**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
Государственного автономного учреждения дополнительного
образования Оренбургской области «Специализированная
детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва №4»
на 2016-2018 год

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, Государственным автономным учреждением дополнительного образования Оренбургской области «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва №4» (ГАУ ДО «СДЮСШОР №4»), в лице директора Заславского Игоря Юрьевича, и работниками, в лице представителя трудового коллектива Анисимова Олега Валентиновича, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права и распространяется на всех работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4».

Настоящий коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений между работниками и работодателем, и заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ГАУ ДО «СДЮСШОР №4», направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные, дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании, гарантии и льготы, предоставляемые работникам ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими действующими законами.

1.3. Работодатель признает трудовой коллектив в лице представителя трудового коллектива, на ведение переговоров и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, отраслевым тарифным и региональным соглашениям. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора, осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.5. Для контроля и подведения итогов выполнения коллективного

договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.6. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень и социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством обязательны для применения в ГАУ ДО «СДЮСШОР №4».

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4», а также вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» регулируются законодательством Российской Федерации, ведомственными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором трудовыми договорами с работниками.

2.1. Работодатель обязан:

- добиваться успешной деятельности ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» улучшения культуры и служебной дисциплины;

- повышать материальное состояние работающих, и профессиональный уровень, не допускать случаев снижения окладов тарифных ставок и расценок ниже существующих, за исключением случаев установленных законодательством РФ;

- обеспечивать трудовой коллектив ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения задач, определяемых уставом, приказами распоряжениями;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

- предоставлять представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по просьбе представителя трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также информацию о существующих в ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- сотрудничать с представителем трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- реализовывать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации ГАУ ДО «СДЮСШОР №4», в соответствии с действующим законодательством.

2.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы трудового коллектива при решении вопросов затрагивающих трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации ГАУ ДО «СДЮСШОР №4», осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства в области занятости;

2.3. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке установленном Трудовым кодексом РФ и законодательством Российской Федерации;
- вести переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом федеральными законами Российской Федерации, иными нормативным правовыми актами;
- принимать локальные нормативные акты.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57, ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3.1. Работодатель обязан:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу работника заключением трудового договора (преимущественно на неопределенный срок);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может быть расторгнут досрочно по требованию работника, лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- выполнять условия заключенного трудового договора;
- сообщать трудовому коллективу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров, с работниками, в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников, соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).
- обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией и стажем. При равной квалификации и стаже предпочтение на оставление на работе имеют:
 - семейные при наличии двух и более иждивенцев;
 - лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
 - работники, получившие профзаболевание или производственную травму в организации;
- *не увольнять* по сокращению штатов при любом экономическом состоянии ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
 - б) во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпусках (ст. 261 ТК РФ);
 - в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
 - г) работающих инвалидов;
 - д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в организации;
 - е) одиноких матерей и отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- при сокращении кадров обращать особое внимание на:**
- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
 - перемещение работников на вакантные должности;
 - увольнение работников по сокращению штата, численности, применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в ГАУ ДО «СДИОШОР №4» и через центр занятости.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с продолжительностью 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, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности (ст.ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается как исключение только в случаях, регулируемых ст.ст. 97 - 99 ТК РФ и не более 120 часов в год.

4.4. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом и ее структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и

праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.5. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного, каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны.

5.2. Работникам ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» (за исключением отдельных категорий) предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Удлинённый оплачиваемый отпуск: продолжительностью 42 календарных дня предоставляется следующим категориям работников (Постановление Правительства РФ №724 от 01.02.2002г.):

- директору,
- заместителю директора по учебно-спортивной работе,
- старшим тренерам-преподавателям,
- тренерам-преподавателям,
- инструкторам-методистам.

5.3. Дополнительные отпуска отдельным категориям работников предоставляются в соответствии со ст.116 ТК РФ и действующим законодательством. Медицинским работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 дней (Постановление Госкомтруда СССР №298/П-22 от 25.10.1974г.).

5.4. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГАУ ДО «СДЮСШОР №4», за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

В соответствии с графиком отпусков главный бухгалтер планирует на текущий год денежные средства на выплату отпускных работникам ГАУ ДО «СДЮСШОР №4».

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного

оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за очередной ежегодный отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные очередные ежегодные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.8. Социальные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).

На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:

- по семейным обстоятельствам - до 10 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

5.9. Оплата отпусков:

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не

ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также в соответствии с законами и иными правовыми актами, принимаемыми Президентом и Правительством РФ, ведомственными приказами, положением об оплате труда утвержденным директором ГАУ ДО «СДЮСШОР №4».

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

6.4. Труд работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» оплачивается повременно или по иным системам оплаты труда. Системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда.

Работодатель обязан:

- выплачивать заработную плату за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего распорядка.

- перечислять заработную плату на указанный работником счет в том банке, с которым работодатель заключил договор;

- оплачивать работу за сверхурочное время за первые два часа не менее чем в полуторном, а в последующие часы – не менее чем в двойном размере или вместо повышенной оплаты компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ);

- по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- производить доплату за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в размере до 50 % МРОТ в пределах фонда оплаты труда (ст. 151 ТК РФ).

- производить оплату труда в повышенном размере работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.ст. 146, 147 ТК РФ);

- производить индексацию заработной платы в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 134 ТК РФ);

- производить выплаты стимулирующего характера согласно положению о оплате труда и премировании в пределах фонда оплаты труда;

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда;

- обеспечивать выдачу работникам ежемесячно расчетных листков с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за

соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 142 ТК РФ) и иными федеральными законами.

6.6. Работодатель осуществляет оплату труда, начисление стимулирующих, компенсационных и иных выплат на основании Положения об оплате труда (Приложение 2). Начисления заработной платы производятся бухгалтерией ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» на основании табелей рабочего времени.

Надбавки, стимулирующие, компенсационные и иные выплаты производятся на основании приказов директора ГАУ ДО «СДЮСШОР №4».

6.7. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, устанавливается единый порядок ее исчисления в соответствии с законодательными и иными нормативно-правовыми актами.

6.8. Представитель трудового коллектива имеет право:

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, администрация, формирует в трудовом коллективе комиссию по охране труда и создает необходимые условия для ее работы.

7.2. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) (ст. 69 ТК РФ)

Администрация за свой счет ежегодно обеспечивает прохождение диспансеризации всеми работниками.

7.3. В ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» ведутся журналы вводного и первичного инструктажей на рабочем месте. К работе работники допускаются только при наличии отметки о прохождении инструктажа по охране труда и прохождении стажировки на рабочем месте.

7.4. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда работникам ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» (ст. 212 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

- проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- своевременно и с установленной периодичностью проводить

специальную оценку условий труда;

- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда.

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 4).

- организовать в установленные сроки проведение медицинских осмотров работников.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обязан:

- обеспечивать и осуществлять право работников на обязательное социальное страхование в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- осуществлять персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- осуществлять оздоровление в детских оздоровительных лагерях (центрах) в период осенних, зимних, весенних и летних каникул детей работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» в соответствии с выделенными ассигнованиями фондом социального страхования на соответствующий календарный год.

8.2. Работникам предоставляются оплачиваемые дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;

- смерть детей, супруга, родителей – 3 рабочих дня.

8.3. Единовременная материальная помощь выплачивается работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАУ ДО «СДЮСШОР № 4».

Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

9.1. Работодатель обеспечивает участие представителя трудового коллектива в рассмотрении жалоб и заявлений работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника руководством ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» или в комиссии по трудовым спорам, работник

вправе обратиться в органы государственного надзора (федеральная инспекция труда) или в суд (ст.ст. 353-365, 384, 387, 390, 391 ТК РФ).

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года по отдельным вопросам и информировать работников о результатах проверок на собраниях, совещаниях работников ГАУ ДО «СДЮСШОР №4»;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания работодателем и представителем трудового коллектива (за исключением приложения № 2) с учетом предложений и поправок при обсуждении проекта коллективного договора трудовым коллективом ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» и распространяет свое действие на отношения возникшие с 1 марта 2016 г. Неурегулированные разногласия отражаются в протоколе разногласий.

Приложение № 2 к коллективному договору «Положение об оплате труда работников ГАУ ДОД «СДЮСШОР №4» считать вступившим в силу с « 1 » января 2016 г.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГАУ ДО «СДЮСШОР №4», смены руководителя или представителя трудового коллектива.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации ГАУ ДО «СДЮСШОР №4» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.3. Стороны определили, что изменения, и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

11.7. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении (продлении) коллективного договора на новый срок. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Приложения:

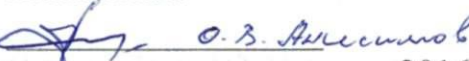
1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Положение о защите персональных данных работника
4. Перечень профессий и должностей на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты.

Директор
ГАУ ДО «СДЮСШОР №4»


И.Ю.Заславский
« 5 » _____ 2016 г.



Представитель трудового
коллектива


« 5 » _____ 2016 г.