

Председатель выборного органа первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа»

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа»

 В.А. Хамитова

 А.В. Куткин

«15» января 2024 г.



«15» января 2024 г.

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа»  
на 2024-2027 годы**

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
государственное казенное учреждение  
службы занятости населения  
Свердловской области  
"Лесной центр занятости"  
«13» февраля 2024 г.  
Запись за № 2-К

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа», создания благоприятных условий деятельности, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.2. **Сторонами** коллективного договора являются: работодатель – муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа» (далее – учреждение), представленный в лице директора Куткина Антона Вячеславовича, именуемый далее «**Работодатель**», и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя Хамитовой Веры Анатольевны, именуемые в дальнейшем «**Работники**».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, условия высвобождения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и совместного решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностными обязанностями, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности Работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и в соответствии со ст.58 Трудового кодекса Российской Федерации, на определенный срок.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.ст. 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших образование в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю и устанавливается для руководящего состава, рабочих и служащих учреждения – 8 часов в день с 8.30 до 17.30 при пятидневной рабочей неделе с выходными днями. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- врачу по спортивной медицине и медицинским сестрам - пятидневная 39-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.3. В случаях, определенных ст. 92 Трудового кодекса РФ, для отдельной категории Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- 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.

3.4. При учете рабочего времени сторожей применяется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один год.

Для отдельных категорий работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

Время начала и окончания ежедневной работы, ее продолжительность, начало и окончание перерыва для питания и отдыха, чередование смен определяются Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности.

3.5. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) директора. Работа в выходной день компенсируется согласно ст. 153 ТК РФ.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается для всех Работников, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе, на один час.

3.7. Всем Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

31 календарный день – работникам в возрасте до 18 лет с использованием в любое удобное для них время (ст. 267 ТК РФ);

30 календарных дней – работникам, являющихся инвалидами независимо от группы (на основании ст. 23 федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ);

Следующие категории работников имеют право на предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска:

- 7 календарных дней за ненормированный рабочий день: заместителю директора по административно-хозяйственной части, заместителю директора по спортивной подготовке, заместителю директора по правовым и кадровым вопросам;

- 3 календарных дня за ненормированный рабочий день: ведущему экономисту, ведущему специалисту по закупкам, экономисту 2 категории, инженеру, инженеру по охране труда, специалисту по кадрам, врачу по спортивной медицине, медицинской сестре, механику, заведующему складом.

3.8. Обеспечивается льготное предоставление отпусков категориям работников, указанным в статье 263 ТК РФ, а также:

- работникам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- участникам боевых действий;

- работникам, на которых распространяется действие ФЗ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС»;

- работникам при наличии у них путевок на лечение.

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.10. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях, продолжительностью:

- свадьбы самого работника – до 5 дней;

- смерти родственников (родителей, супругов, детей) – до 5 дней;

- рождения ребенка – до 5 дней;

- для сопровождения детей в первый класс 1 сентября – 1 день.

3.11. Работникам предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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.

3.12. Отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления Работника могут предоставляться и в других случаях по согласованию с Работодателем.

#### **4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда Работников в соответствии: с трудовым законодательством РФ, Постановлением Правительства Свердловской области от 28.12.2015 №1197-ПП «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений Свердловской области, подведомственных Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области», постановлением администрации городского округа «Город Лесной» от 06.04.2023 № 404 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования в области физической культуры и спорта городского округа «Город Лесной», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Для установления наименования профессий и должностей, тарификации работ и тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих в области физической культуры и спорта, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере здравоохранения.

4.3. Минимальный уровень заработной платы Работников учреждения устанавливается не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Свердловской области.

4.4. Заработная плата отдельного Работника учреждения максимальным размером не ограничивается.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не менее, чем предусмотрено статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Размер оплаты труда за работу в нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

4.7. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки:

- выплаты компенсационного характера в соответствии с постановлением администрации городского округа «Город Лесной» от 06.04.2023 № 404 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных

учреждений дополнительного образования в области физической культуры и спорта городского округа «Город Лесной»;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУДО «Спортивная школа»;

- выдача единовременных премий.

4.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени – 30 числа месяца, за текущий месяц работы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. По заявлению, Работодатель может выплатить внеплановый аванс в счет заработной платы. При этом долг за работником по заработной плате не допускается. Выплата заработной платы Работникам производится путем перечисления на счет банковской карты, согласно личным заявлениям, а также наличными средствами через кассу. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## **5. Обеспечение занятости. Подготовка и повышение квалификации персонала**

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с выборным органом первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5. ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

5.3. Работнику, сокращаемому в связи с массовым увольнением, предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в учреждении. В случае возникновения необходимости сокращения штата, Работодатель обязуется ограничивать или временно прекращать прием новых Работников.

5.4. Работодатель обязуется предоставлять преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, Работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до достижения пенсионного возраста);
- воспитывающим детей-инвалидов;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет;
- при сокращении численности или штата Работников не допускать увольнения двух Работников – членов одной семьи.

5.4. Первичная профсоюзная организация обязуется сохранять нахождение уволенных Работников, по их просьбе, на профсоюзном учете вплоть до их последующего трудоустройства, осуществлять содействие в поиске работы через органы службы занятости.

5.5. Предоставлять Работникам право повышения своей квалификации в соответствии со статьями 196-197 Трудового кодекса РФ.

5.6. При обучении в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, Работникам предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 - 177).

## **6. Организация и обеспечение охраны и условий труда**

Стороны договорились:

6.1. Осуществлять через комиссию по охране труда, в которую входит представитель общего собрания трудового коллектива, проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнения обязательств Работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором. Информировать Работников о результатах указанных проверок.

6.2. Обеспечивать контроль за, соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, создание условий для эффективной работы комиссии по охране.

6.3. Регулярно рассматривать на заседаниях комиссии по охране труда вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников учреждения, состоянием охраны труда в подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

6.4. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда обязуется:

6.4.1. Разработать в учреждении элементы системы управления охраной труда: «Положение об охране труда», «Положение о комиссии по охране труда», создать комиссию по охране труда с привлечением представителя общего собрания трудового коллектива. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.4.2. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ.



6.4.3. Предоставлять Работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их правах и обязанностях в области охраны труда.

6.4.4. Обеспечивать реализацию прав Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.4.5. Организовать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.4.6. Предоставлять возможность членам комиссии по охране труда осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

6.4.7. Обеспечить безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда.

6.4.8. Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда, стажировку для вновь принятых Работников. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.9. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим, периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.4.10. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также дополнительное страхование.

6.4.11. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 № 223 в Приложении №2.

6.4.12. Обеспечить прохождение обучения по охране труда не реже одного раза в три года лицами, обязанными проходить обучение.

6.4.13. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, осуществляется компенсационная выплата в размерах 5% от оклада, за фактически

отработанное время во вредных условиях труда, согласно ст.222 ТК РФ, Приказа Министерства здравоохранения и Социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятых на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (с изменениями), что должно быть подтверждено результатами специальной оценки условий труда рабочего места.

6.5. Меры направленные на профилактику ВИЧ-инфекции/СПИДа.

6.5.1. Предотвращение новых случаев ВИЧ-инфекции.

С целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей Работодатель проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

6.5.2. Недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников.

Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

6.5.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

6.5.4. Регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками.

Сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными будет позволено выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполную занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

6.5.5. Доступ к лечению и уходу. Работодатель обязуется создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД, с тем чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами.

Работодатель будет оказывать помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;
- оказание посильной материальной поддержки (в случае необходимости);
- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги (например, группы самопомощи, неправительственные организации и др.).

#### 6.5.6. Партнерские отношения.

Работодатель установит партнерские отношения с ГБУЗ СО «Свердловский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД» (его филиалом или клинико-диагностическим кабинетом ЛПО муниципального образования), которые проводят тестирование и консультирование, лечение, а также предоставляют информацию о существующих учреждениях медико-социальной сферы.

#### 6.7. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда;
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования;
- работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.8. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает проведение дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников, совершенствование профилактических мер противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения, работающей и студенческой молодежи.

## 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Обеспечить права Работников на защиту его персональных данных в соответствии со ст. 86-90 ТК РФ

7.2. Не допускать экономически и социально не обоснованные сокращения рабочих мест.

7.3. Всем сотрудникам учреждения, включая директора учреждения, по окончании финансового года может быть предоставлена материальная помощь. Материальная помощь выплачивается из средств на оплату труда один раз в год, максимальный размер которой не может превышать двухмесячных должностных окладов. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

7.4. Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID 19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха.

## **8. Разрешение трудовых споров**

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

## **9. Заключительные положения**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.3. По необходимости или по требованию одной из сторон, подписавших коллективный договор, комиссия, созданная на паритетных условиях, информирует Работников о его выполнении на общем собрании Работников.

9.4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **Перечень приложений к коллективному договору**

**Приложение №1** Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «Спортивная школа»