


Представитель работников:
Председатель Совета
трудоого коллектива
МБУ «СШ – Центр спорта «Метеор»

 В.Б. Лобачев

26 февраля 2019 года

Представитель работодателя:
Директор
МБУ «СШ – Центр спорта «Метеор»

 Д.П. Клементьев

26 февраля 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа – Центр спорта «Метеор»
на 2019-2022 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа – Центр спорта «Метеор» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Московской области.

1.2. Сторонами коллективного договора является: директор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа – Центр спорта «Метеор» Клементьев Дмитрий Петрович, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа – Центр спорта «Метеор» Лобачева Виктора Борисовича, именуемые в дальнейшем «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет трудового коллектива (далее - СТК) выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации:

- направлять в СТК информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников

СТК как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими представительному органу методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.
- проводить консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые СТК предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- участвовать в проводимых городских субботниках не менее 2 раз в году.

1.6. Работодатель учитывает мнение СТК по вопросам принятия локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, правил внутреннего трудового распорядка, применения и снятия дисциплинарных взысканий, охраны труда и иным вопросам в соответствии с действующим законодательством.

1.7. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время (12-13 часов) собраний трудового коллектива, при условии заблаговременного согласования СТК времени их проведения, не позднее чем за 7 дней.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы.

1.9. Коллективный договор заключается на 3 года. Стороны договорились, что условия настоящего коллективного договора применяются к отношениям, возникшим с 09.02.2019.

Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для выполнения Сторонами. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в

силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются заключением трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах – по одному для каждой стороны в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и других нормативных актов, а также настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором, действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовым функциям работника.

Прием на работу оформляется приказом Директора на основании заключенного трудового договора.

Экземпляр трудового договора выдается работнику на руки. Получение работником трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 Трудового кодекса РФ.

2.5. В содержание трудового договора может быть включено условие об установлении работнику при приеме на работу испытания в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Не могут вноситься изменения определенных сторонами условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями заключенного трудового договора.

2.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательного учреждения и успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные действующим Трудовым законодательством.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель предоставляет при получении образования соответствующего уровня впервые.

2.8. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем, разрешаются в установленном законодательством порядке.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа – Центр спорта «Метеор», принятым Работодателем в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.2. В целях повышения материальной заинтересованности работников в повышении качества и результативности выполняемой работы в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера

3.3. Выплаты стимулирующего характера производятся Работодателем в соответствии с Положением о размере и порядке выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа – Центр спорта «Метеор», принятым Работодателем в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.4. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям и (или) опасными условиями труда, выплачивается доплата в размере 12 % должностного оклада (тарифной ставки).

3.5. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы два раза в месяц: 22 числа каждого месяца – аванс и 7 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.

Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работодатель обеспечивает выдачу работникам расчетных листов с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц в отделе бухгалтерского учета и отчетности в момент обращения.

3.6. Плановый размер аванса устанавливается не более 40% среднего месячного заработка, внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 50% среднего месячного заработка.

3.7. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 (три) дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.8. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения СТК.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.3. Объем тренерской нагрузки устанавливается ежегодно на начало спортивного сезона в соответствии со сводным планом комплектования локальным актом Работодателя на основании решения тарификационной комиссии с учетом мнения СТК.

4.4. Тренерская нагрузка может быть изменена в соответствии со сводным планом комплектования в течение спортивного сезона:

4.4.1. По взаимному согласию сторон.

4.4.2. По инициативе Работодателя без согласия тренера в случае:

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника

(продолжительность выполнения работ без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года).

- выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

4.5. Верхний предел часов тренерской (почасовой) нагрузки может ограничиваться.

4.6. Ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка), устанавливается в размере 24 нормируемых часа и 16 ненормируемых часов.

4.7. Норма часов тренерской работы на ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями.

4.8. В рабочее время тренеров включается: тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская, методическая, подготовительная, организационная работа, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных мероприятий, проводимых с занимающимися.

4.9. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров.

4.10. Работа в выходной день или нерабочий праздничный день оплачивается в 2-х кратном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

4.12. Работникам, для которых введен суммированный учет рабочего времени, оплата производится за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Расчет часовой ставки производится путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году; при этом среднемесячное количество рабочих часов в году определяется путем деления годовой нормы рабочего времени на 12.

4.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Для работников, которым невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.14. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.15. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 (семь) календарных дней.

4.16. Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четыре календарных дня.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются работники, имеющие детей в возрасте до 14 лет.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

4.18. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении (ст. 122 ТК РФ).

4.19. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.21. Работодатель по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций может направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям в составе указанных команд.

4.22. На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту проведения соревнований и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях, за тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

4.23. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение оплачиваемых дней отдыха с сохранением средней заработной платы;

- в связи с бракосочетанием – 3 дня;
- для встречи супруги из родительного дома – 1 день;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для участия в похоронах близких родственников (дети, родители, супруг(а), родные братья и сестры) – 3 дня.

4.24. Работники Учреждения имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата рассматриваются Работодателем с уведомлением СТК.

5.2. Работодатель заблаговременно не менее чем за 2 месяца, направляет в СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Сокращение работников проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно – управленческих расходов;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение неполного времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- Ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с уведомлением СТК.

5.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодексу РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- Работники предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- Работники, проработавшие в Учреждении свыше 5 лет, и не имеющие нарушений трудовой дисциплины;
- Работники, повышающие свою квалификацию по направлению деятельности Учреждения с отрывом от производства;
- Одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

5.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

5.6. Высвобождаемому работнику предлагаются другие вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией.

5.7. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот и гарантий в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.1.1. Работодатель оказывает материальную помощь из экономии фонда оплаты труда:

- в размере среднемесячного заработка в связи с торжественными событиями в жизни работника: юбилейные дни рождения (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет).

- в связи с рождением ребенка - в размере 15 000 руб.

В случае работы в Учреждении обоих родителей выплата производится одному из родителей. Помощь оказывается по заявлению при предъявлении копии свидетельства о рождении.

- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), родные братья и сестры) - в размере 15 000 руб.

Выплата производится по заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим. В случае работы в Учреждении обоих близких родственников выплата производится одному из них.

- в связи со смертью работника Учреждения – в размере 25 000 руб.

Единовременная материальная помощь в случае смерти работника Учреждения выплачивается близкому родственнику (мать, отец, супруг, супруга, сын, дочь). Выплата производится по заявлению одного родственника при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих фактические расходы на ритуальные услуги.

- в связи с регистрацией брака - в размере 15 000 руб.

В случае вступления в брак обоих сотрудников, выплата производится одному из сотрудников по заявлению указанного лица при предъявлении копии свидетельства о браке.

6.1.2. Работодатель, с учетом своих финансовых возможностей, вправе оказать материальную помощь из экономии фонда оплаты труда работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (длительная болезнь работника, его близких родственников (дети, родители, супруг(а), родные братья и сестры) в виде частичной компенсации затрат на лечение при предоставлении подтверждающих документов) – в размере не более 50 000 рублей.

6.2. Работодатель обязуется выплачивать компенсацию женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет в размере 50 рублей за счет фонда оплаты и в соответствии с нормативными документами за счет фонда социального страхования (в зависимости от размера заработной платы сотрудника) 40% среднего заработка.

6.3. Премирование работников в связи с уходом на пенсию осуществляются в размере среднемесячной заработной платы.

6.4. Работодатель выделяет транспортные средства работникам для решения вопросов, связанных с деятельностью учреждения.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.2. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо СТК в Учреждении создаются комиссии по охране труда. Создаваемые в Учреждении комиссии по охране труда контролируют соблюдение законодательства и иных нормативных актов в области охраны труда.

7.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.4. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области в области охраны труда.

7.5. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда на рабочем месте, которая проводится не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

7.6. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

8.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются, по взаимному согласию сторон Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ

9.1. Ни одна из сторон, заключившая настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

9.2. При изменении условий деятельности Учреждения в Коллективный договор в период его действия могут быть внесены необходимые дополнения и изменения, не ухудшающие условия настоящего договора.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

9.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.5. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

9.6. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

9.7. Представители работников и работодателей участвуют в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора и имеют право проявить инициативу по проведению таких переговоров.

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.8. Коллективный договор подписывается представителями сторон.

Коллективный договор принят на собрании работников МБУ «СШ – Центр спорта «Метеор» 26.02. 2019 года.