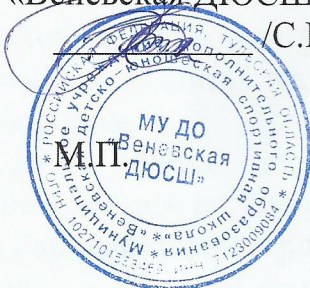


**Коллективный договор
муниципального учреждения
дополнительного образования
«Веневская детско-юношеская спортивная школа»
на 2022-2025 год.**

От работодателя:
Директор МУДО
«Веневская ДЮСШ»

/С.В. Копылов



От работников :
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУДО «Веневская ДЮСШ»

Шереметьева А.Г.

Принят, утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от «31» января 2022г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
муниципального образования Веневский район
Регистрационный номер № 26-34/6 от «04» 02 2022г

Глава администрации муниципального
образования Веневский район



А.Г. Шубчинский

I. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя. Коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым кодексом, Законом РФ «Об образовании», Законом РФ «О профессиональных союзах», Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Уставом МУДО «Веневская ДЮСШ». Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателями и работниками МУДО «Веневская ДЮСШ», на сохранение социального мира в учреждении.

Коллективный договор заключается между работодателем в лице директора МУДО «Веневская ДЮСШ» (далее Учреждение) С.В. Копылова и работниками в лице председателя профкома Шереметьева А.Г. (далее профсоюз).

Предметом настоящего договора являются положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

На основании коллективного договора заключаются индивидуальные трудовые договоры с работниками учреждения. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с коллективным договором.

Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены с действующим коллективным договором.

Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства.

II. Трудовые отношения.

Работодатель обязуется (ст. 22 ТК):

- Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (ст. 8 ТК);
- Вопросы трудовых отношений с работниками осуществлять в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым Кодексом и другими актами законодательства;
- Своевременно вносить изменения в правила внутреннего трудового распорядка, Устав Учреждения, должностные обязанности при изменении условий труда и требований законодательства;
- Обязательно осуществлять знакомство вновь принимаемых на работу с коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами;
- Обеспечить занятость работников, создать условия, необходимые для обеспечения учебно-воспитательной деятельности работников;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 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 и нормативными правовыми актами;
- Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

Профсоюзный комитет обязуется (ст.370 ТК):

- Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
- Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечение безопасности сотрудников Учреждения;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте;
- Предъявлять работодателю требования по приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- Направлять работодателю представление об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- Принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания Учреждения к новому учебному году;
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- Информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни;
- Оказывать помощь в получении консультаций, связанных с работой, ее условиями, в решении социально-трудовых проблем;
- Представлять интересы работников в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный договор и контроль над его выполнением;
- Совместно с администрацией школы контролировать выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка;
- Участвовать в организации мероприятий, направленных на совершенствование учебно-воспитательного процесса, создании условий творческого труда для работников Учреждения.

Стороны обязуются:

- Проводить взаимные консультации по социально-трудовым и связанным с ними экономическими вопросами работников Учреждения по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязуется:

- Учитывать мнение профкома в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и коллективным договором;
- Представлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников;
- Обсуждать с профкомом вопросы о работе Учреждения, принимать предложения от профкома по ее совершенствованию;
- В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профсоюза (ст. 82 ТК РФ);
- Способствовать широкому доступу работников к информации о ходе дел в Учреждении, к участию в управлении и контроле;
- Информировать работников о возможных планах развития и перспективах организации;

- Проводить профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Профком обязуется:

- Проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизни Учреждения.

III. Оплата труда и нормы труда

Работодатель обязуется:

- Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений,
- Прием на работу производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости;
- Своевременно проводить работу по тарификации педагогических работников, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации;
- При наличии средств устанавливать дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью;
- Утверждать положение о премировании и осуществлять премирование сотрудников из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств;
- Выплату заработной платы производить 5 числа и 20 числа каждого месяца;
- Гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами;
- Составлять сводные ведомости тарификации работников на первое сентября и согласовывать с профкомом;
- Своевременно устанавливать работникам новые ставки заработной платы в связи с изменением у них рабочего стажа, квалификации, образования, званий по итогам аттестации;
- Оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной нормы должностными обязанностями, или предоставлять отгулы;
- За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышения качества труда, творческую инициативу и другие достижения применять поощрения,

предусмотренные ст. 191 ТК Положением о премировании по согласованию с профкомом;

- При наличии внебюджетных средств выделять денежную сумму в размере 3-5 минимальных окладов в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 лет;

- Применять меры поощрения в виде: премирования, вынесения благодарности, предоставления 3-х отгулов за полугодие за работу без больничных листов;

Руководитель принимает меры по ежегодной индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, согласно нормативным правовым актам Тульской области.

Профком обязуется:

- Организовать общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда;

- За несвоевременную выплату заработной платы может

- а) потребовать в соответствии со ст. 30 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности;

- б) вести переговоры с работодателем в целях урегулирования разногласий между работодателем и трудовым коллективом (ст. 372 ТК);

- в) по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза обратиться в суд согласно ст. 23 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». В этом случае должны быть соблюдены следующие условия:

- если комиссия по трудовым спорам (КТС) в организации отсутствует;

- если КТС в 10-ти дневной срок не рассмотрела трудовой спор (за исключением переноса срока из-за неявки работника (ст. 390 ТК);

- если работники и профком не согласны с решением КТС (ст. 390 ТК);

- Принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку педагогов;

- Осуществлять контроль за: правильностью установления должностных окладов и тарификационных ставок, своевременностью выплаты заработной платы, установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам.

IV. Гарантия занятости

Работодатель обязуется:

Обеспечить занятость работников в соответствии с их профессией, квалификацией и должностью;

При приеме сотрудников на работу знакомить их (под подпись) с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка, должностными

обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда.

При приеме на работу трудовой договор с работником заключать в письменной форме без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы;

В случае неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности учащихся или штата информировать об этом профком не менее чем за два месяца;

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов производится только с учетом мнения профкома (ст.82 ТК).

В случае сокращения преимущество получают следующие работники:

- многодетные;
- женщины с детьми не старше 3 лет;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком (ТК РФ, ст. 256);
- матери-одиночки с детьми не старше 14 лет (если ребенок-инвалид- до 18 лет.);

- лица, воспитывающие детей не старше 14 лет без матери (если ребенок-инвалид- до 18 лет). Статья 261 ТК РФ);

- сотрудники организаций, находящиеся в отпуске или на больничном;

- несовершеннолетние лица без согласия госинспекции по труду.

Согласовывать с профсоюзным комитетом:

- а) расписание занятий в Учреждении;
- б) графики работы рабочих по обслуживанию здания;
- в) приказы о привлечении к работе в исключенных случаях, предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
- г) графики дежурств по Учреждению;
- д) графики ежегодных отпусков;
- е) приказы о перенесении отпуска, об отзыве из отпуска работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
- ж) поощрения и высказывания работников.

Профком обязуется:

Осуществлять контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в вопросах занятости работников;

Принимать участие в аттестации педагогических работников;

Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек; Консультировать работников Учреждения по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

V. Рабочее время и время отдыха

В Учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя. Директор школы работает в режиме ненормированного рабочего дня по графику, составленному

исходя из 40-часовой рабочей недели. Такую же рабочую неделю имеют заместители директора, технический персонал. Специалисты работают по графику, составленному исходя из 36-часовой рабочей недели. Рабочий день определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией. Продолжительность рабочего дня сторожей определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам предоставляются в течение летних каникул, этот график распространяется и на технический персонал.

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

Предоставлять по личному заявлению дополнительные отпуска без сохранения заработной платы женщинам, имеющим детей до 14 лет, продолжительностью до 14 дней в году (ст. 123 ТК).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случае, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемые учредителем и (или) Уставом учреждения.

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не раньше, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Родителям, ребенок которых идет в первый класс предоставлять выходной день 1 сентября без сохранения заработной платы, если при этом не наносится ущерб учебно-воспитательному процессу школы.

Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в случае бракосочетания, переезда, похорон, серьезной аварии дома – до 5 дней (ст. 128 ч.2, ст.263 ТК).

Обеспечивать в любое время года замену в работе сотрудников на период санаторно-курортного лечения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен любой день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным Положением об оплате труда.

Работу в каникулы организовать по особому графику. Продолжительность рабочего времени, а также занятость работников в каникулы распределять в соответствии с учебной нагрузкой до начала каникул.

Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска следующим работникам:

- медицинским работникам до 14 календарных дней;

В соответствии с решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.21г. работодатель предоставляет работнику 2 выходных оплачиваемых дня при прохождении вакцинации против новой коронавирусной инфекции COVID-19.

VI. Дистанционная (удаленная работа)

На основании Федерального закона от 18.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях» дополнить следующими пунктами:

Работодатель с учетом мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную (удаленную) работу в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

При временном переводе работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

В трудовых договорах, дополнительных соглашениях к трудовым договорам с работниками, включая руководителей и их заместителей (руководителей структурных подразделений их заместителей) образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, а также дополнительные образовательные программы, предусматривающие

дистанционные формы обучения, указывается о дистанционной работе в соответствии с программой.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

VII. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

- Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности;
- Обеспечить разработку локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда работников, и утвердить с учетом мнения профсоюза;
- Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, обеспечить применение индивидуальных и коллективных средств защиты;
- Установить режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, обеспечить соответствующие требования охраны труда, условия труда на рабочем месте;
- Проводить инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- Организовать проведение за счет средств учреждения медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы, заработка на время прохождения медицинских осмотров;
- Проводить расследования и учет несчастных случаев в учреждении;
- Не применять каких-либо санкций к работнику, отказывающемуся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья;
- При составлении расписания занятий по возможности предусматривать тренерам один свободный день для самостоятельной методической работы;
- Обеспечивать в целях охраны труда:
 - соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режимов;
 - составлять расписание с количеством «окон» не более 2 в неделю, иное по согласованию с тренером.
- Изучать условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда;
- Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с ПК.

Профком обязуется:

- Осуществлять общественный контроль над соблюдением законодательных и нормативных актов по труду силами общественных инспекторов по труду и уполномоченного от профкома;
- Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда;
- Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников Учреждения.

VIII. Обеспечение социальных гарантий

Социальная защита работников на страховых принципах

Работодатель обязуется:

- Обеспечить права работников на обязательное страхование (ст. 2 ТК);
- Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных законодательством;
- Внедрять в учреждении 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;
- Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (ст.65 ТК).

Профком обязуется:

- Обеспечить контроль над соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (ст.21 ТК);
- Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социального страхования и пенсионный фонды;
- Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- Контролировать сохранность архивных документов;
- Изучать социально-трудовые условия работников Учреждения и ветеранов труда, оказывать им помощь в решении социально-трудовых проблем;
- Проводить работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул;
- Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.

Медико-санитарное обеспечение и оздоровление работников

Работодатель обязуется:

Своевременно заключать договоры с медицинскими учреждениями, имеющими право на проведение медицинских осмотров;

Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;

Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если таковые не могут быть проведены в нерабочее время;

Профком обязуется:

Контролировать своевременность и правильность сохранения заработка по месту работы работникам школы, направленным на медицинское обследование в соответствии с Трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК);

Периодически анализировать состояние временной нетрудоспособности в коллективе, причины труд потерь и болезни, ставить перед работниками и работодателем задачи по их предупреждению;

Добиваться от работодателя выделения денежных компенсаций работникам при определенных заболеваниях (операции, длительное стационарное лечение и т.п.);

Контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования;

Обеспечить детей до 14 лет сотрудников школы путевками в летние оздоровительные лагеря;

Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда и технике безопасности, за предоставлением ежегодных и дополнительных отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

IX. Гарантия деятельности профсоюза

Работодатель признает профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

Работодатель признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК):

- Экономического положения организации;
- Реорганизации или ликвидации учреждения;

- Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- Предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- Профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации сотрудников.

Работодатель признает право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370).

Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- Бесплатная юридическая консультация;
- Защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- Бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- Получение материальной помощи из средств профсоюза.

Х. Контроль над выполнением коллективного договора

Контроль над выполнением коллективного договора работодатель и профком осуществляют постоянно.

При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у него информацию.

Два раза в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

Работодатель:

- По требованию профкома расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;
- В случае невыполнения обязательств со стороны профсоюза может информировать членов профсоюза о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюза, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

Профсоюз:

- Информировует работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требования об устранении обнаруженных нарушений;
- В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные формы воздействия, в соответствии с законодательством РФ, обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя в неисполнении коллективного

договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

XI. Заключительные положения


Настоящий коллективный договор заключен на три года с момента подписания сторонами.


Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения (ст.44 ТК).

При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

При необходимости внесения в приложения коллективного договора изменений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменение или дополнение. Об этом уведомляются все работники учреждения.

Если работники учреждения на собрании против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК.

Директор МУДО
«Веневская ДЮСШ»
 /С.В. Копылов/

Председатель профсоюза
МУДО «Веневская ДЮСШ»
 /А.Г. Шереметьева



Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью

31 января 2022 г.

(~~14 листов~~) листов.

Директору МУ ДО «Веневская ДЮСШ»

С.В. Копылов

