



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ АЛТАЙСКОГО КРАЯ
краевое государственное казенное
учреждение «Управление социальной
защиты населения по городу Барнаулу»

(КГКУ УСЗН по городу Барнаулу)

Короленко ул., д. 67, г. Барнаул,

Алтайский край, 656043

Тел.(3852) 549100 Факс: 549104

E-mail: doc@brn-uszn.ru

ОКПО 40837742; ОГРН 1072223006085;

ИНН/КПП 2223965158/222501001

22.11.2023 № 23603

На № _____ от _____

КГБУ ДО «СШ по настольному
теннису «Алтай»

ул. Пролетарская, д. 65,
г. Барнаул, Алтайский край,
656056

УВЕДОМЛЕНИЕ

об осуществлении уведомительной регистрации коллективного договора
краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа по настольному теннису «Алтай»
(КГБУ ДО «СШ по настольному теннису «Алтай»)
на 2023-2026 годы

Центр занятости населения краевого государственного казенного учреждения «Управление социальной защиты населения по городу Барнаулу» сообщает, что коллективный договор краевого государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по настольному теннису «Алтай» (КГБУ ДО «СШ по настольному теннису «Алтай») на 2023-2026 годы прошел уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации 14.11.2023.

Регистрационный номер 311/23

Директор центра занятости населения

И.С. Шаркевич

Павличенко Светлана Викторовна
(3852) 55 51 99 доб. 3085

Представитель работников
КГБУ ДО «Спортивная школа по
настольному теннису «Алтай»



11.10.2023 г.

Т.В. Богданова

Директор
КГБУ ДО «Спортивная школа по
настольному теннису «Алтай»

11.10.2023 г.

А.А. Дворников



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР КГБУ ДО «СШ по настольному теннису «Алтай» на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании (Конференции) работников
Протокол № 02 от 25.09.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЭН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 311/ ОТ «14» 11- 2023
/23

Валентина Павловна С.В.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа по настольному теннису «Алтай» (далее – «Учреждение») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – «ТК РФ»), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя–директора Учреждения Дворникова Алексей Александрович, именуемый далее «Работодатель»;
- работники Учреждения в лице их представителя–председателя Общего собрания работников Учреждения Богдановой Т.В.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.6 Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (статья 43 ТК РФ), в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- получение от работодателя ежегодно информации по вопросам введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представитель работников имеет право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

1.8 Стороны создают комиссию по трудовым спорам на основе соблюдения принципов равноправия, полномочности их представителей в количестве, определенном совместным решением, которая действует в течение всего времени действия коллективного договора (статья 382 ТК).

1.9. Коллективный договор действует в течение 3 (трёх) лет с момента подписания.

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

1.11. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

1.13. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением.

1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьями 58, 59, 348.2 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Объем тренировочной нагрузки тренеров устанавливается работодателем по нормативу почасовой оплаты труда с учетом наполняемости учебных групп и объема тренировочной нагрузки, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Общим собранием (Конференцией).

3.5. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренерам в течение тренировочного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора возможны только:

3.5.1. По взаимному согласию сторон.

3.5.2. По инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения (увеличения) количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работу тренера, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 3.5.2. случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.6. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

3.7. Тренировочная нагрузка тренеров, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 348.12 ТК РФ).

3.9. Работник имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным

договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

4. Оплата труда

4.1. Работодатель обязан:

4.1.1 Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). Заработная плата выплачивается в сроки:

25 числа - заработная плата за первую половину месяца, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором должностного оклада и фактически отработанного времени;

10 числа – заработная плата за вторую половину месяца, рассчитанная исходя из определенного трудовым договором должностного оклада и фактически отработанного времени, включая компенсационные и стимулирующие выплаты. В декабре заработная плата выплачивается до 30 числа.

4.1.2. Производить оплату труда на основании действующего Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.2 Общее собрание в лице представителя обязано:

4.2.1 Контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам Учреждения.

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Общего собрания работников.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и Общее собрание работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщить

об этом в службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Общего собрания .

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совмещение;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

5.4.2. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставить:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

5.4.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями и отцами, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по п.п. 1, 3, 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ).

- награжденными государственными наградами.

5.4.4. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4.6. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4.7. Обеспечить высвобождаемым работникам Учреждения преимущественное право их трудоустройство на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

5.4.8. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.4.9. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5.4.10. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

5.4.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2 средних заработных платы после его увольнения, в качестве социальной гарантии.

5.4.12. Работодатель по согласованию с Общим собранием обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

5.4.13. Увольнение работников по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, п.3, п.5 ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с Общим собранием.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч. 2 ст. 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.5. Стороны договорились, что данные условия при расторжении трудовых договоров распространяются на всех работников учреждения.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 48 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

6.6. Выходной день для тренерского персонала устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходные дни суббота и воскресенье.

6.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения предоставляется продолжительностью 28 календарных дней и 14 календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ).

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для занимающих должности директора, его заместителя, тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, предоставляется продолжительностью 42 календарных дня.

6.9. Работодатель с учётом своих производственных нужд вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

6.10. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются дополнением к коллективному договору или Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые принимаются с учётом мнения Общего собрания.

6.11. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный очередной оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;

- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

6.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения Общего собрания не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.14. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.16. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы - 01 сентября для отправки ребёнка в школу.

6.17. Работник имеет право на краткосрочный неоплачиваемый отпуск в связи:

- с регистрацией брака работника - до 5 календарных дней;
- с регистрацией брака детей работника - до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 5 календарных дней;
- рождением ребёнка - до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 3 календарных дней.

6.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

6.19. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.20. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

6.21. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.20. Определение времени отдыха для работников Учреждения производится согласно разделу V ТК РФ.

6.22. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;

- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;

- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;

- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

6.24. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.25. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Общего собрания.

6.26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за

день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.27. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

6.28. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, и шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей. Продолжительность рабочего времени не превышает 36 часов в неделю.

6.29. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

6.30. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.31. Для утвержденного перечня работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является неделя, месяц или год.

6.32. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается

нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

6.33. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров.

6.34. Часы свободные от проведения тренировочных занятий, участия в соревновательной деятельности, внеаудиторных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.33. За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

6.34. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерских кадров по согласованию с тренерскими советами производится в апреле-мае, тарификация - в августе-сентябре.

6.35. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров производится, исходя из количества часов по тренировочному плану, обеспеченности тренерскими кадрами.

6.36. Ознакомление тренеров с нагрузкой на новый спортивный сезон (год) производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

6.37. При распределении рабочей нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объёма нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора спортсменов в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;

- стабильность объёма рабочей нагрузки на протяжении всего года спортивной подготовки;

- уменьшение рабочей нагрузки возможно в случае уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения групп.

6.38. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

6.39. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность работников в подготовке спортсменов, не допускается ее изменение в сторону

снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

6.40. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.41. Тренировочная нагрузка тренеров (в том числе старших тренеров), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

6.42. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.43. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения Общего собрания в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.44. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

6.45. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

6.46. При установлении стимулирующих выплат работникам учитываются требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам спортсменов, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки.

6.47. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливаются стимулирующие выплаты за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую

подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации.

6.48. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапе, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет устанавливаются стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 50 %.

6.49. В годовом фонде оплаты труда предусматриваются средства в объеме не менее 30 % от фонда оплаты труда на стимулирующие выплаты за результативное участие в подготовке спортсмена высокого класса, за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации, интенсивность и высокие результаты работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта.

6.50. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с работниками Учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

6.51. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется не позднее одного месяца до проведения физкультурных и (или) спортивных мероприятий.

6.52. Привлечение работников Учреждения к работе во время тренировочных сборов, определяется в соответствии приказом директора и действующим законодательством РФ.

6.53. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время спортсменов устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

6.54. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по согласованию и на основании приказа работодателя согласно перечню должностей.

6.55. По просьбе работников работодатель может установить режим гибкого рабочего времени или неполного рабочего дня в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

7.1. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

7.1.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки, получения профессионального образования в сроки, установленные законодательством РФ.

7.1.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ при получении ими профессионального и дополнительного образования, соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, по которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения.

7.1.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.1.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления физической культуры и спорта).

7.1.5. Создавать условия для прохождения работниками аттестации и по ее результатам устанавливать им соответствующий коэффициент квалификации со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.1.6. Развивать сотрудничество с учреждениями профессионального образования, в том числе дополнительного.

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Общим собранием предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

8.2.1. Выплату материальной помощи по личному заявлению в следующих случаях:

- на похороны близкого родственника работника;
- при краже, пожаре и ином бедствии;
- при рождении ребенка.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций формируется исходя из финансовых возможностей Учреждения путем внесения изменений в настоящий коллективный договор по решению общего собрания Учреждения.

8.4. Предоставление необходимой документации для организации отдыха и оздоровления детей работников в летний период.

8.5. Премирование работников из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда за высокую результативность.

8.6. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

9.1.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

9.1.3. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

10.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения Общего собрания.

10.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

10.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

10.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа для принятия локальных нормативных актов;

10.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

10.1.7. Проводить специальную оценку условий труда;

10.1.8. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа государственного образца;

10.1.9. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало года спортивной подготовки;

10.1.10. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

10.1.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

10.1.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

10.1.13. Организовывать расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке;

10.1.14. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

10.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

10.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

10.3. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.3.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.3.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и

иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

10.3.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.3.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.3.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

10.3.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.3.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.3.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

10.3.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.3.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.3.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.14. Незамедлительно выполнять требования Общего собрания об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.3.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.3.16. Рассматривать совместно с Общим собранием споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда,

установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

10.3.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

10.3.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

10.3.19. 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.

10.3.20. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

10.3.21. Оборудовать комнату для приема пищи и отдыха работников.

11. Гарантии прав Общего собрания (Конференции) и членов Общего собрания (Конференции)

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Общем собрании.

11.2. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) Общего собрания в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.3. Увольнение работника, являющегося членом Общего собрания по п.п. 2 и 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Общего собрания.

11.4. Работодатель предоставляет Общему собранию необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.5. Члены Общего собрания включаются в состав комиссий Учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

11.6. С учетом мнения Общего собрания производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часов (в учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных учреждениях);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников (профессиональных стандартов);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

11.7. С учетом мотивированного мнения Общего собрания производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Общего собрания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава Учреждения;

- применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

11.8. По согласованию с Общего собрания производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование стимулирующего фонда заработной платы.

11.9. С согласия Общего собрания производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами Общего собрания;

- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2 ТК РФ работников, являющихся членами Общего собрания.

12. Заключительные положения

12.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

12.2. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.3. Настоящий договор заключен на 3 (трех) – летний срок и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

12.4. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ. Общее собрание в целях

контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в мае на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и Общего собрания.

12.7. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленным Федеральными законами.

12.8. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

12.9. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

12.10. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии ст.383 ТК РФ.