

Автономное учреждение дополнительного образования Вологодской области
«Спортивная школа олимпийского резерва «Витязь»
160002, Вологодская область, г. Вологда, ул. Гагарина, д.44а
ИНН 3525223281, КПП 352501001, ОГРН 1093525006233

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР N 6
на 2026-2029 годы

г. Вологда 2026 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном учреждении дополнительного образования Вологодской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Витязь» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Автономное учреждение дополнительного образования Вологодской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Витязь», именуемое далее "работодатель", в лице Генерального директора Загоскина Сергея Алфеевича, действующего на основании Устава, и работники в лице совета трудового коллектива:

Председатель совета трудового коллектива – Матвеев Олег Валентинович;
Заместитель председателя – Коньков Михаил Александрович;
Директор отдела по управлению персоналом и охране труда – Покровская Яна Владимировна
Администратор – Бурова Любовь Васильевна;
Ведущий экономист по финансовой работе – Румянцева Ольга Павловна.
именуемые далее "работники", действующие на основании трудовых договоров.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплата заработной платы Работникам производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.1.2. Оплата труда Работников устанавливается:

а) на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего Договора, положения об оплате труда, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера;

б) с учетом требований единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей;

в) с учетом государственных гарантий по оплате труда (ст. 130 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в положении об оплате труда, других локальных нормативных актах Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

2.1.4. За выполнение Работником дополнительных видов работ, не входящих в круг его прямых обязанностей, установленных трудовым договором и должностной инструкцией, Работнику может быть установлена доплата на основании заключенного дополнительного соглашения к уже имеющемуся трудовому договору.

2.1.5. Система оплаты труда Работников у Работодателя включает в себя:

2.1.5.1 размеры окладов (должностных окладов);

2.1.5.2 выплаты компенсационного характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания для назначения выплат компенсационного характера;

2.1.5.3 выплаты стимулирующего характера в соответствии с локальным нормативным актом Работодателя, регулирующим порядок, условия, основания стимулирования у Работодателя.

2.1.5.4 Выплаты компенсационного характера устанавливаются Работникам:

2.1.5.5 при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в размерах, предусмотренных законодательством (ст. 146, 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.6. Время простоя Работника оплачивается в соответствии со ст. 157 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.7. В соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации выплата заработной платы Работникам, как правило, осуществляется посредством перечисления денежных средств на личные счета Работников, открытые в соответствующих банках. В трудовом договоре с Работником может быть предусмотрено, что местом выплаты заработной платы является касса Работодателя (кассы его структурных подразделений).

2.1.8. При выплате заработной платы Работник извещается в письменной форме о размерах и составных частях заработной платы, удержаниях и сумме выплаты за соответствующий период по форме расчетного листка.

2.1.9. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца.

2.1.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.11. Выплата всех сумм, причитающихся Работнику при увольнении, производится в день увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.12. В случае если при увольнении Работника имеют место взаимные претензии между Работодателем и Работником, выплата неоспариваемой суммы, причитающейся Работнику, производится в день его увольнения (ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.13. Работодатель и (или) уполномоченное лицо, допустившие задержку выплаты заработной платы Работникам и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность, установленную ст. ст. 142, 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

2.3. В области гарантий и компенсаций стороны договорились:

2.3.1. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

2.3.1.1 при направлении в служебные командировки;

2.3.1.2 при переезде на работу в другую местность;

2.3.1.3 при исполнении государственных или общественных обязанностей;

2.3.1.4 при совмещении работы с получением образования;

2.3.1.5 при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;

2.3.1.6 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

2.3.1.7 в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;

2.3.1.8 в некоторых случаях прекращения трудового договора;

2.3.1.9 при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;

2.3.1.10 при временной нетрудоспособности;

2.3.1.11 при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;

2.3.1.12 при направлении на медицинский осмотр и (или) обязательное психиатрическое освидетельствование;

2.3.1.12 при прохождении диспансеризации;

2.3.1.13 при сдаче работником крови и ее компонентов;

2.3.1.14 при направлении Работника для повышения квалификации;

2.3.1.15 при использовании личного имущества Работника;

2.3.1.16 в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.3.2. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

2.3.2.1 исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;

2.3.2.2 обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

2.3.2.3 обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1 Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

3.2 Работодатель при наличии возможности может обеспечивать доставку на работу и с работы работников в отдаленные и труднодоступные районы, а также при условии позднего окончания работы служебным транспортом либо обеспечивать им возможность нормального отдыха.

3.3 Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

3.4 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5 Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12 часов 30 минут до 13 часов 30 минут.

3.6 На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи изложены в Положении о суммированном учете рабочего времени от 02.03.2026 года).

3.7 При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.8 При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

3.9 Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

3.10 Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год.

3.11 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

3.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

3.13 График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.14 График отпусков применяется для отражения сведений о времени распределения ежегодных оплачиваемых отпусков работников всех структурных подразделений организации на календарный год по месяцам. График отпусков - сводный график. При его составлении учитываются положения действующего законодательства Российской Федерации, специфика деятельности организации и пожелания работников.

3.15 Желание работника пойти в очередной отпуск в конкретный период времени фиксируется в его заявлении на отпуск; руководитель может согласиться с ним или отклонить его на основании производственной необходимости. Свое мнение руководитель излагает в резолюции на заявлении.

3.16 В целях достижения поставленных целей и задач перед учреждением, Руководителям, Специалистам и Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в структурных подразделениях, где требуется выполнение планового технического обслуживания оборудования, связанного с приостановкой деятельности объекта (структурного подразделения), выполнение чьих должностных обязанностей становится явно невозможным, предписывается использовать период планового технического обслуживания оборудования (структурного подразделения) в графике отпусков.

3.17 Отдельным категориям работников (в случаях, предусмотренных федеральными законами) ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- а) работники в возрасте до 18 лет;
- б) ветераны боевых действий;
- в) граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- г) граждане, награжденные знаком "Почетный донор России";
- д) Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- е) Герои Социалистического Труда и полные кавалеры ордена Трудовой славы.

3.18 Согласно ч. 4 ст. 123 ТК РФ по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Согласно п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих"

предусмотрено, что супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих.

3.19 Совместителям отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы, даже если работник по совместительству не проработал шести месяцев (ст. 286 ТК РФ)

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

4.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

4.1.3. Проведение специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

4.1.4. Проведение оценки рисков и разработка мероприятий по их снижению.

4.1.5. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.6. Приобретение и выдачу Работникам учреждения за счет средств Работодателя сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) в соответствии с Приказом Министерства труда Российской Федерации от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», а также Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

4.1.7. Контроль за сроками носки, качеством выдаваемых СИЗ, списание пришедших в негодность до установленного срока носки или увеличение сроков носки СИЗ осуществляет комиссия по СИЗ.

4.1.8. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты.

4.1.9. Приобретение и выдачу Работникам учреждения за счет средств Работодателя сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств.

4.1.10. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

4.1.11. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

4.1.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

4.1.13. Проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников учреждения, а также психиатрического освидетельствования для определения пригодности этих работников к выполнению поручаемой им работы на основании ежегодно утверждаемого списка контингента работников Учреждения, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров.

4.1.14. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

4.1.16. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.17. Обучение всех работников, председателей и членов комиссий по охране труда, пожарной безопасности, правилам оказания первой помощи пострадавшим, использованию средств индивидуальной защиты, по гражданской обороне и антитеррористической безопасности в соответствии с требованиями законодательства РФ. Применяя как очную так и дистанционную форму обучения.

4.1.18. Санитарно-бытовое обеспечение работников в соответствии с санитарными нормами и правилами:

а) наличие в туалетных комнатах мыла, туалетной бумаги, бумажных полотенец;

б) наличие помещений для приема пищи, оборудованных умывальником, электрочайником, микроволновой

печью, холодильником;

в) наличие аптечек для оказания первой помощи пострадавшим;

4.1.19. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.1.20. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышенную оплату труда по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

- бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов по установленным нормам в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда. По письменному заявлению Работника выдача молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока. При наличии письменного заявления от Работника ему один раз в месяц производится компенсационная выплата из расчета стоимости 0,5 литра молока за фактически отработанное время согласно таблице учета рабочего времени.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

5.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 3 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

5.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть оказана материальная помощь:

6.1.1 Работникам Учреждения – по решению руководителя Учреждения на основании протокола заседания комиссии по оказанию материальной помощи

6.1.2 Руководителю Учреждения – по решению Учредителя на основании письменного заявления руководителя Учреждения

6.2 Материальная помощь работникам Учреждения может быть выплачена в следующих случаях и размерах (за вычетом НДФЛ):

- а) в связи с увольнением работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста) – до 10 000 (десяти тысяч) рублей;

- б) в связи со смертью работника (в этом случае помощь оказывается одному из близких родственников работника) - не менее 10 000 (десяти тысяч) рублей;

в) по случаю рождения у работника ребенка (в случае, если в Учреждении трудоустроены оба родителя, то помощь указывается одному из них) – в сумме не превышающей размер среднемесячной заработной платы, но не менее должностного оклада заявителя;

г) в связи со смертью члена(ов) семьи (супруг(а), родные дети) – не менее 10 000 (десяти тысяч) рублей;

д) в связи с тяжелыми семейными обстоятельствами (чрезвычайные обстоятельства, болезнь работника или члена его семьи (супруг(а), родные дети) и прочие обстоятельства) – до 50 000 (пятидесяти тысяч) рублей;

е) при наличии обоснованного ходатайства представителей работников – в размере до 30 000 (тридцати тысяч) рублей, но не более 30 000 (тридцати тысяч) рублей в год.

ж) на социальные потребности в размере до 4000,00 рублей в год по заявлению работника.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.3.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.3.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.3.4. Пособие по временной нетрудоспособности в связи с заболеванием или травмой, по иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории) выплачивается в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в возрасте до 35 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин и подростков по условиям труда;

б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;

в) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

6.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

6.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

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

6.6.1. Обеспечение молодых рабочих и их семей необходимыми условиями для занятий физкультурой и спортом.

6.7. Заявитель, желающий получить меры социальной поддержки, обращается с заявлением на имя непосредственного начальника или вышестоящего руководителя.

6.7.1. Члены семей работников - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми состоят (состояли) работники, или вышестоящих руководителей.

6.7.2. Неработающие пенсионеры, ушедшие на пенсию от работодателя, - на имя начальников тех структурных подразделений, в трудовых отношениях с которыми они состояли.

6.7.3. К заявлению прилагаются:

а) ходатайство непосредственного руководителя;

б) документы и материалы в обоснование просьбы;

в) документы для оплаты (счета, квитанции) - при наличии.

6.7.4. Руководитель, на имя которого адресуется заявление, в 10-дневный срок рассматривает заявление и выносит решение, оформленное приказом.

6.7.5. Меры социальной поддержки в отношении заявителей в связи с наступлением у них неблагоприятных событий реализуются по заявлению этих лиц в сокращенный 5-дневный срок.

7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

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

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

7.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением

Договора.

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

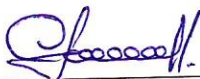
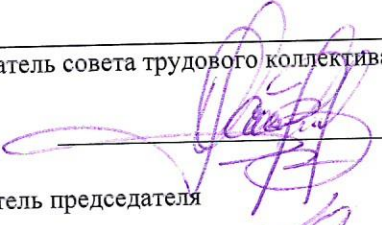
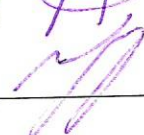
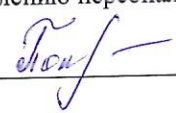
8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

8.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя, руководитель или уполномоченное им лицо	Совет трудового коллектива
Генеральный директор Автономного учреждения дополнительного образования Вологодской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Витязь»	Председатель совета трудового коллектива
 Загоскин Сергей	 Матвеев Олег Валентинович;
Алфеевич	Заместитель председателя
«02» июля 2026 года	 Коньков Михаил Александрович;
	Директор отдела по управлению персоналом и охране труда
	 Покровская Яна Владимировна;
	Администратор
	 Бурова Любовь Васильевна;
	Ведущий экономист по финансовой работе
	 Румянцева Ольга Павловна;
	« » 2026 года