


Представитель работодателя:
И.о. директора МАУДО СШ «Спартак»



С.Е. Ащепков
2024 г.

Представитель работников:
Специалист

3.М. Ракитянская
« 30 » 08 2024 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2
к коллективному договору муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа «Спартак»
г.Новотроицка на 2022-2025 год

г. Новотроицк

30.08.2024г.

Настоящее соглашение заключено между работодателем, в лице директора Денисова В.В., и работниками, в лице их представителя Ракитянской З.М. Стороны договорились внести в текст договора следующие изменения:

1. В раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации добавить пункты:

2.3.5. Оплата труда тренеров-преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемой дисциплины, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), – независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

2.3.6. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

2.3.7. Сохранение за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;
- по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

• при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

2. Условия договора, не затронутые данным соглашением, остаются неизменными. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора и вступает в силу с **02.09.2024г.**

Принят на общем собрании трудового коллектива
МАУДО СШ «Спартак» г.Новотроицка
Протокол № 1 от 30.08.2024г.

Отдел охраны труда и социального партнерства ГКУ "ЦЗН г. Новотроицка"
Дополнительное соглашение (изменение) к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
Зарегистрировано 15.10.2024 № 28500004/2428
Документ на _____ листах Инспектор <i>М.В. Вокрячко</i>

Вокрячко М.В.

Представитель работодателя:
Директора МАУ ДО СШ «Спартак»
В.В. Денисов
«04» апреля 2023г.

Представитель работников:
Заместитель директора по АХЧ
С.Е. Ащепков
«04» апреля 2023 г.



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

к коллективному договору муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа «Спартак»
г.Новотроицка на 2022-2025 год

г. Новотроицк

04.04.2023

Настоящее соглашение заключено между работодателем, в лице директора Денисова В.В., и работниками, в лице их представителя Ащепкова С.Е. Стороны договорились внести в текст договора следующие изменения:

1. В связи с переименованием учреждения, в тексте договора слова «муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа «Спартак» г.Новотроицка» заменить на «муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Спартак» г. Новотроицка (МАУ ДО СШ «Спартак» г. Новотроицка).

2. По всему тексту заменить слова «старший тренер» на слова «старший тренер-преподаватель», заменить слова «тренер» на «тренер-преподаватель».

3. Пункт 4.11. изложить в следующей редакции:

Ставка заработной платы тренера-преподавателя (при оплате труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается 18 часов в неделю. Тренерская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы, в том же Учреждении (директор, заместитель директора по спортивной подготовке, старший инструктор - методист, инструктор - методист, инструктор по спорту - не более 9 часов в свое рабочее время по основной должности), а также работниками физической культуры и спорта других Учреждений предоставляется только в том случае - если тренеры-преподаватели, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены нагрузкой не менее чем на ставку заработной платы (18 часов).

4. В пункт 4.13. изложить в следующей редакции:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, режимами работы, расписанием тренировочных занятий, графиками сменности, утвержденными руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией МАУ ДО СШ «Спартак» г. Новотроицка, а также с условиями трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении установлена 40 часовая рабочая неделя для следующих категорий работников: руководитель и его заместители, специалисты и служащие, общепрофессиональные профессии рабочих;

36 часовая рабочая неделя для категорий работников: старший инструктор-методист, инструктор-методист;

30 часовая рабочая неделя для категорий работников: инструктор по физической культуре.

5. Условия договора, не затронутые данным соглашением, остаются неизменными. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора и вступает в силу с **01.04.2023**.

Отдел
охраны труда и
социального партнерства
ГКУ "ЦЗН г. Новотроицка

Дополнительное
соглашение (изменение)
к КОЛЛЕКТИВНОМУ
ДОГОВОРУ

Зарегистрировано
11400001/2328

документ
на 7 листах
инспектор
Л.В. Байцева

Л.В. Байцева
24 АПР 2023


Принят на общем собрании трудового коллектива
МАУ ДО СШ «Спартак» г.Новотроицка
Протокол № 2 от 04.04.2023

Директор МАУ СШ «Спартак»

Представитель трудового

коллектива


В.В. Денисов
"10" ноября 2022 г.
М.П.


З.М. Ракитянская
"10" ноября 2022 г.

**Коллективный договор
Муниципального образовательного бюджетного учреждения
дополнительного образования детей
Детско-юношеской спортивной школы «Спартак» г. Новотроицка
на 2022-2025 годы.**

Принят на общем собрании
трудоого коллектива МАУ СШ «Спартак»
от «10» ноября 2022 года

Отдел
охраны труда и
социального партнерства
ГКУ "ЦЗН г.Новотроицка"

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Зарегистрирован


Основной документ
на 70 листах
Приложения
на 2 листах


Л.В. Зайцева
15 НОЯ 2022

г. Новотроицк

Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации МАУ СШ «Спартак» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора МАУ СШ «Спартак» Денисова Виктора Васильевича.

Работники в лице представителя трудового коллектива Ракитянской Зубайды Маликовны.

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего 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.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 15 и 30 числа каждого месяца, по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Конкретный размер доплаты

определяется соглашением сторон трудового договора.

2.1.7. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 50 процентов тарифной ставки (оклада).

2.1.8. Установить систему оплаты труда работникам в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников Муниципального автономного учреждения спортивной школы «Спартак» г.Новотроицка.

2.1.9. Установить систему материального поощрения, стимулирования, в пределах стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с Положением по определению порядка установления и размера выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного учреждения спортивной школы «Спартак» г.Новотроицка по результатам труда, и фонда экономии заработной платы в том числе:

- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, дети) в размере оклада;

- в случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон в размере оклада;

- юбилярам (50, 55, 60 лет) производить единовременную выплату в размере оклада.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.3.3. Обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров, осуществляющих руководство прохождением лицами спортивной подготовки.

2.3.4. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении

задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление, которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с

работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Раздел 3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- приостанавливает прием новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работникам устанавливается 40-часовая рабочая неделя, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. ✓

4.2. В организации одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

4.3. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем. (Список профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к Коллективному договору, приложение №1).

4.4. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляется работникам физической культуры и спорта. (Список профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные удлиненные оплачиваемые отпуска прилагается к Коллективному договору, приложение №2).

4.5. Предоставлять по письменному заявлению работника дни, с сохранением заработной платы в пределах фонда оплаты труда, для решения семейных и социально-бытовых вопросов в следующих случаях:

- вступление в брак самого работника – 3 дня;
- вступление в брак члена семьи – 1 день;
- на похороны близких родственников (родителей, детей, родных братьев, сестер) или супруга – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 112, 113).

4.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, расписании занятий, графиках сменности, графиках отпусков.

4.10. Тарификационные списки работников физической культуры и спорта Учреждения (тренер, старший тренер, спортсмен-инструктор) составляются ежегодно на весь тренировочный (спортивный) сезон, начиная с 1 сентября учебного года и действует до 31 августа следующего года.

При реализации программ спортивной подготовки продолжительность одного тренировочного занятия устанавливается в астрономических часах с учётом возрастных особенностей и этапа (периода) подготовки занимающихся.

4.11. Ставка заработной платы тренера (три ^и оплате труда в зависимости от недельной учебно-тренировочной работы) устанавливается за 24 часа в неделю. Тренерская работа лицами, выполняющими ее помимо основной работы, в том же Учреждении (заместитель ^{директора} директора по спортивной подготовке, старший инструктор - методист, инструктор - методист, инструктор по спорту - не более 9 часов в свое рабочее время по основной должности), а также работниками физической культуры и спорта других Учреждений предоставляется только в том случае - если тренеры, для которых данное Учреждение является основным местом работы, обеспечены нагрузкой не менее чем на ставку заработной платы (24 часа).

4.12. В период отмены тренировочных занятий для занимающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем работников физической культуры и спорта и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, режимами работы, расписанием тренировочных занятий, графиками сменности, утвержденными руководителем Учреждения по согласованию с первичной профсоюзной

организацией МАУ СШ «Спартак» г. Новотроицка, а также с условиями трудового договора. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении установлена 40 часовая неделя для следующих категорий работников:

- руководитель и его заместители;
- работники физической культуры и спорта (за исключением старшего тренера, тренера);
- специалисты и служащие;
- общеотраслевые профессии рабочих.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьями 114-127 Трудового кодекса РФ. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Дополнительный отпуск в количестве 14 календарных дней установлен для работников с ненормированным рабочим днем и для работников физической культуры и спорта.

К работникам с ненормированным рабочим днем относятся:

- директор;
- заместитель директора по спортивной подготовке;

К работникам физической культуры и спорта относятся:

- старший инструктор-методист;
- инструктор-методист;
- старший тренер; *прср*
- тренер. *прср*

Раздел 5. Охрана труда

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

5.1.1. Выделить средства на мероприятия по охране труда.

5.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 0,2% от сметы расходов на содержание.

5.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств

индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует комиссия по охране труда из представителей работодателя в количестве 3 человек.

Раздел 6. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

6.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

6.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

6.3. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 7. Заключительные положения

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

7.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

7.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

Примечание. При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

**Перечень
должностей работников
с ненормированным рабочим днем**

На основании постановления Администрации Оренбургской области от 24.03.2005 г. № 78-п «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ЕЖЕГОДНОГО ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА РАБОТНИКАМ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИНАНСИРУЕМЫХ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОБЛАСТНОГО БЮДЖЕТА», постановления главы МО город Новотроицк № 1002-п от 27.06.2008 г. «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств муниципального образования город Новотроицк» п. 8 оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 9 календарных дней предоставить следующим работникам с ненормированным рабочим днем:

1. Директор;
2. Заместитель директора по УЧ;
3. Заместитель директора по АХЧ.

Директор МАУ СШ «Спартак»



В.В. Денисов

**Перечень
работников с удлинённым
оплачиваемым отпуском.**

На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 г. № 724 «О ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТИ ЕЖЕГОДНОГО ОСНОВНОГО УДЛИНЕННОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА, ПРЕДОСТАВЛЯЕМОГО РАБОТНИКАМ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА» в редакции Постановления Правительства РФ от 18.08.2008 № 617 предоставить удлинённый оплачиваемый отпуск 42 календарных дня следующим работникам:

- директор;
- заместитель директора по УЧ;
- инструктор-методист;
- тренер-преподаватель;
- медицинская сестра.

Директор МАУ СШ «Спартак»



В.В. Денисов

Прошито и скреплено печатью _____ листа(ов)

12 (двенадцать)
Директор МАУ
СП «Спартак» В.В. Денисов
г. Новотроицка

