

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №7»

на 2023-2026 год

От работодателя:

Директор
МАУ ДО «Спортивная школа №7»



Т.Н. Бердышева
« 27 » 02 2023г.

От работников:

Председатель Совета
трудового коллектива
МАУ ДО «Спортивная школа №7»

 /Е.В. Клишина
« 27 » 02 2023г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЗН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 66/ от 06-03-2023
1/23



Коллективный договор принят
Общим собранием работников
протокол № 01 от 22 февраля 2023г.

Барнаул, 2023 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа №7» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя 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 и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – Директора МАУ ДО «Спортивная школа №7» Бердышевой Татьяны Николаевны (далее – Работодатель);

- работники Учреждения в лице их представителя – Председателя Совета трудового коллектива МАУ ДО «Спортивная школа №7» (далее – Представительный орган работников) Клишиной Елены Витальевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

1.5. Работодатель обязуется:

- ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 2-х недель после его подписания;

- ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Представительный орган учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

1.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

1.13. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.17. По истечении этого срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый коллективный договор.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59

ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебно-тренировочной нагрузки на новый учебно-тренировочный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность учебно-тренировочных занятий в группах. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебно-тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебно-тренировочном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.6. Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.7. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только с согласия работника.

В случае временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника с дополнительной оплатой также с согласия работника.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, правилами техники безопасности и охраны труда.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Представительного органа определяет формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, проведение аттестации педагогического персонала согласно действующему законодательству.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ сообщать в письменной форме об этом службе занятости с указанием должности, профессии, специальности, условий оплаты труда каждого конкретного работника не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Работодатель обязуется разрабатывать программы, отражающие меры по сохранению действующих, созданию новых рабочих мест, по подготовке работающих к перемещению на другие вакантные должности или к работе по иным специальностям. А так же разрабатывать предложения по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

4.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизации, а также сокращением численности штатов, рассматриваются работодателем с участием трудового коллектива.

4.4. 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 и т.п.);
- ограничить сверхурочную работу и совместительство;
- ограничить внешний прием работников;
- 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;

Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- лицам, достигшим предпенсионного возраста;
- работавшим в организации более 5 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации);
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, 3, 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

4.6. 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, при наличии у них необходимой квалификации.

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

4.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. 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.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебно-тренировочных занятий работников.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами Учреждения.

Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника регулируется действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами Учреждения.

5.5. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.6. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя) регулируется ст. 334 ТК РФ.

5.7. Работодатель вправе эпизодически привлечь отдельных работников к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени при условии включения этих работников в Перечень должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ).

5.8. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для отдельных работников с ненормированным рабочим днём, которые предоставляются пропорционально отработанному времени согласно Правил внутреннего трудового распорядка.

5.9. 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.

5.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.11. 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.

5.12. Работникам, имеющим детей школьного возраста, предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы

- День знаний - 1-5, 9, 11 классы;

- день Последнего звонка - 1-5, 9, 11 классы.

5.13. Привлечение к работе в сверхурочное время допускается в порядке и в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.14. В выходные и праздничные дни в Учреждении может вводиться дежурство. К дежурствам могут привлекаться только служащие и специалисты согласно Приложению № 2.

5.15. Работники Учреждения освобождаются от трудовых обязанностей с сохранением заработной платы согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации и иными нормативными актами Учреждения.

5.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128, 263 ТК РФ).

5.17. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам Учреждения согласно Правил внутреннего трудового распорядка. Перечень должностей представлен в Приложении №1.

5.18. 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.

5.19. 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.

5.20. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

5.22. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих учебно-тренировочные мероприятия, включается учебная (преподавательская) и другая педагогическая работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами

спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

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

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам социальные льготы и гарантии согласно Положению об оплате труда и в пределах финансовых возможностей Учреждения.

6.2. Материальная помощь оказывается работникам на основании локальных актов и приказа директора Учреждения.

6.3. Премирование работников из имеющейся экономии средств фонда оплаты труда за высокую результативность производить согласно локальным актам Учреждения.

7. ОПЛАТА ТРУДА, МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7».

7.2. Фонд оплаты труда Учреждения формируется за счет средств бюджета города и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, и руководствуясь Положением об оплате труда.

7.3. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе выполнения муниципального задания, направляется на стимулирование работников за качественный результат работы в соответствии с настоящим договором и локальными нормативными актами Учреждения.

7.4. За работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7» устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; за работу в ночное время; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за сверхурочную работу; за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; районный коэффициент к заработной плате согласно действующему законодательству Российской Федерации.

7.5. В целях мотивации к труду, качественной и эффективной работе работникам устанавливаются стимулирующие выплаты:

- за ученую степень по профилю учреждения;
- за почетное звание или отраслевую награду;
- за наличие квалификационной категории;
- за выслугу лет;
- за классность водителям;
- за качество выполняемых работ;
- по итогам работы (премии);
- дополнительные надбавки - в соответствии с Положением об оплате

труда.

7.6. Работникам Учреждения к юбилейным датам (50 и далее каждые 5 лет) выплачивается разовая премия на основании локальных актов Учреждения.

Размер премии устанавливается приказом директора Учреждения.

7.7. Выпускникам учреждений высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, в первые три года, с момента заключения трудового договора, устанавливается размер поощрительной надбавки, который определяется Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда в соответствии с локальными актами Учреждения.

7.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени (неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, в том числе с разделением рабочего дня на части) производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

7.9. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме. Дни выплаты заработной платы установлены в Положении об оплате труда.

7.10. Оплата за сверхурочную работу, за работу в выходные и праздничные дни производится согласно действующему трудовому законодательству Российской Федерации.

7.11. Тренерам-преподавателям (в том числе старшим тренерам-преподавателям), реализующим дополнительные образовательные общеразвивающие программы физкультурно-спортивной направленности, дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам освоения программ, определенными в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

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

8. СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива:

8.1. Представляет и защищает права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

8.2. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

8.4. Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.5. Направляет учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.6. Осуществляет общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

8.7. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Взаимодействие руководителя с Советом трудового коллектива осуществляется с учетом норм действующего трудового законодательства.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

9.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Настоящий договор заключен на срок, но не более трех лет и действует с момента подписания.

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

10.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

10.5. Контроль над выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

Приложения к коллективному договору:

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение 1).
2. Список профессий и должностей, которые могут привлекаться к дежурствам в выходные и праздничные дни (Приложение 2).

Приложение № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива МАУ
ДО «Спортивная школа №7»

_____ Е.В. Клишина
« _____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАУ ДО «Спортивная школа №7»

_____ Т.Н. Бердышева
« _____ » _____ 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем для
предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заместитель директора по спортивно-массовой работе	14
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	14
3	Главный бухгалтер	14
4	Бухгалтер	7
5	Экономист по планированию	7
6	Председатель совета трудового коллектива	7
7	Заведующий спортивным сооружением	10
8	Водитель автобуса	7

Приложение № 2
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Совета трудового коллектива МАУ
ДО «Спортивная школа №7»

_____ Е.В. Клишина
« _____ » _____ 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
МАУ ДО «Спортивная школа №7»

_____ Т.Н. Бердышева
« _____ » _____ 2023 г.

СПИСОК

профессий и должностей, которые могут привлекаться к дежурствам в
выходные и праздничные дни

1. Директор.
2. Заместитель директора по спортивной подготовке.
3. Заведующий спортивным сооружением.
4. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе.
5. Заместитель директора по спортивно-массовой работе.