Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования города Новосибирска
«Спортивная школа «Энергия»
(МБУДО «СШ «Энергия»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска
«Спортивная школа «Энергия»

с 11.12.2023 по 10.11.2026 гг.

Представитель работодателя:

Директор
МБУДО «СШ «Энергия»

_____ В.А. Баранов

«11» 12 2023 г.

Представитель работников:

МБУДО «СШ «Энергия»

_____ О.И. Черемухина

«11» 12 2023 г.

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 2573 от 14 12 2023 г.
Начальник управления _____ О.В. Альдерина
(подпись) (инициалы, фамилия)

г.Новосибирск

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Спортивная школа «Энергия» (сокращенное наименование МБУДО «СШ «Энергия») (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора МБУДО «СШ «Энергия» Баранова Валерия Александровича.

Работники, в лице уполномоченного собранием работников МБУДО «СШ «Энергия» (от 27.09.2023 года Протокол №1) представителя работников трудового коллектива учреждения Черемухиной Ольги Ивановны.

Раздел 1. Предмет Договора

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее — ТК РФ), иными нормативными правовыми актами РФ, а также локальными актами учреждения.

1.2. 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.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУДО «СШ «Энергия».

1.4. Во исполнение настоящего коллективного договора в МБУДО «СШ «Энергия» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение семи рабочих дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению Сторон и оформляются дополнительным соглашением. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.12. Спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством.

1.13. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляется его Сторонами или их представителями.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ, а также локальными актами учреждения.

2.2. В трудовом договоре с работником МБУДО «СШ «Энергия» оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации, порядок и дни выплаты заработной платы и др.

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником может заключаться на определенный и неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ,

в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон в случаях, предусмотренных частью второй указанной статьи.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя допускается только в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора и причинах этого работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.8. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в учреждении.

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.10. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. Стороны договорились:

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

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц путем перечисления денежных средств на счета работников (Картсчета). Днями выплаты заработной платы является 22 число текущего месяца и 7 число месяца, следующего за расчетным.

3.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить индексацию в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. Система оплаты труда работников определяется Положением

о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Спортивная школа «Энергия», иными локальными нормативными актами учреждения с соблюдением требований действующего трудового законодательства.

Оплата труда работников Учреждения, в том числе директора, включает.

1. Должностной оклад (оклад).

2. Выплаты компенсационного характера:

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3. Выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за качество выполняемых работ;

- премии за выполнение важных и особо важных заданий;

- премии по итогам работы за календарный период;

- надбавка за почетное звание, за ученую степень, соответствующее профилю выполняемой работы;

- надбавка за продолжительность непрерывной работы;

- надбавка за квалификационную категорию.

4. Выплаты по районному коэффициенту.

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные в трудовом договоре, не могут быть ухудшены в сравнении с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ), но не более 100% от должностного оклада (оклада) по совмещаемой должности.

3.1.7. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) производить доплату в размере 35% процентов от оклада за работу в нормальных условиях.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились

3.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий,

обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

3.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

3.3. Гарантии и компенсации при заключении трудового договора:

3.3.1. 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 (гл. 26).

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При сокращении численности или штата работников (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом первичной профсоюзной 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.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, 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.

4.4. 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 пять лет до пенсии) и проработавшим в организации более 10 лет.

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

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

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

– ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

– не использует прием иностранной рабочей силы;

– приостанавливает прием новых работников;

– вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

– проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности и (или) штата работников организации увольняемому работнику при наличии финансовых средств может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

– для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет - 5 процентов среднего месячного заработка;

– от 5 до 10 лет - 3 процента среднего месячного заработка.

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках работы, графиках отпусков. Продолжительность рабочего времени

определяется в зависимости от нормы, установленной законодательством и иными нормативными правовыми актами.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;
- для медицинских работников – 39 часов;
- для тренера–преподавателя, старшего инструктора-методиста, инструктора-методиста–36 час., инструктора по физической культуре–30 час.;
- для несовершеннолетнего спортсмена в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для несовершеннолетнего спортсмена в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для остальных работников – 40 часов.

5.3. В режиме шестидневной рабочей недели с выходным днем работают работники, занимающие должности:

- тренер-преподаватель, инструктор по физической культуре, спортсмен, при установлении расписанием занятий и индивидуальному плану.

5.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальный продолжительности рабочего времени.

5.5. Перечень должностей работников, работающих с ненормированным рабочим днем:

№	Наименование должности	Продолжительность отпуска, календарные дни
1	Директор	14
2	Заместитель директора по спортивной подготовке	12
3	Главный бухгалтер	12
4	Начальник административно-хозяйственного отдела	10
5	Специалист по кадрам 1 категории, специалист по кадрам	3
6	Бухгалтер 1 категории, бухгалтер 2 категории	3
7	Экономист без квалификационной категории	3
8	Контрактный управляющий	3
9	Специалист по закупкам	3
10	Специалист по охране труда	3
11	Главный инженер	10
12	Аналитик (по видам спорта)	6

5.6. В учреждении может применяться неполное рабочее время в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Перерывы для отдыха и питания работников учреждения конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.10. За работу во вредных условиях труда по результатам проведенной 14.10.2021 года СОУТ (подкласс 3.2.) водителю автомобиля 4 разряда, водителю погрузчика 4 разряда устанавливается оплата труда в повышенном размере и составляет 4 процента тарифной ставки (оклада) и дополнительный ежегодный отпуск в размере 7 календарных дней.

5.11. Работодатель имеет право предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

– работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

5.12. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском, считается рабочим временем для всех работников учреждения.

5.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника на основании ст.124 ТК РФ.

5.14. Дворникам, иным работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогревания и отдыха работников. Допустимая продолжительность непрерывного пребывания на холоде и число 10-минутных перерывов на обогрев осуществляется согласно следующего режима работ на открытой территории:

Температура воздуха, °С	Скорость ветра, м/с											
	1		2		4		6		8		10	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
-10	186	1	159	1	121	1	95	2	76	2	62	3
-15	106	1	96	2	79	2	65	3	55	3	46	4
-20	74	2	68	3	59	3	50	3	43	4	37	4
-25	57	3	53	3	47	3	40	4	35	4	31	5
-30	46	4	44	4	39	4	34	5	30	5	26	6
-35	39	4	37	4	33	5	29	5	26	6	23	7
-40	34	5	32	5	29	5	26	6	23	7	21	7
-45	30	5	28	6	26	6	23	7	21	7	19	8

Примечание:

а - продолжительность непрерывного пребывания на холоде, мин.;

б - число 10-минутных перерывов для обогрева рабочей смены.

Раздел 6. Охрана труда

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

6.1.1. Выполнять в установленные сроки комплексы организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашениями по охране труда.

6.1.2. Выделять на охрану труда средства необходимые для обеспечения безопасности условий труда, согласно ст. 220,221 ТК РФ.

6.1.3. Обеспечить гарантии прав 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).

6.1.4. Проводить в учреждении специальную оценку условий туда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организацией. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

6.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, пожарной

безопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Осуществлять периодическое обучение работников МБУДО «СШ «Энергия» по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.7. Обеспечить наличие в учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажа, аптечек, укомплектованных препаратами для оказания первой медицинской помощи.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве, произошедших с работниками при исполнении ими трудовых обязанностей и работы по заданию Учреждения, в соответствии с требованиями ст. 226—231 ТК РФ.

6.1.10. Обеспечить прохождение периодических обязательных медицинских осмотров (обследований) работников.

6.1.11. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

6.1.12. Сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату 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, либо с согласия работника переводить на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении, за выполнением соглашений по охране труда, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

– исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах;

– по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.3. 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 осмотры.

6.4. В МБУДО «СШ «Энергия» создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и работников учреждения в количестве не менее 2-х человек.

6.5. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.п.6.7 настоящего договора, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

7.2. Ежемесячно бесплатно перечислять на профсоюзный счет удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

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

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

Раздел 8. Заключительные положения

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

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

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

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

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

8.6. До приема на работу работодатель или его представитель обязан по роспись ознакомить работника с настоящим Договором.

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

Представитель работодателя:

Директор
МБУДО «СШ «Энергия»
_____В. А. Баранов

Представитель работников:

_____О.И. Черемухина