


Работодатель:
Врио директора МБУ ДО СШ № 4
МОГК

Председатель СТК
Экономист


И.В. Меркотун


О.Ю. Будаловская

«01» сентября 2023 г.

«01» сентября 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа № 4» муниципального образования
город Краснодар
(МБУ ДО СШ 4 МОГК)
на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании работников
«01» сентября 2023 г.

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>04.09.23</u> <u>455-К</u>
<u>И.И. Шенд. Тореват</u>

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности МБУ ДО СШ № 4 МОГК.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО СШ № 4 МОГК, заключается между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством РФ.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО СШ № 4 МОГК 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.

1.2. Сторонами коллективного договора (далее - стороны) являются:

- работники МБУ ДО СШ № 4 МОГК, в лице председатель совета трудового коллектива - экономиста МБУ ДО СШ № 4 МОГК Будаловской Оксаны Юрьевны, избранного на общем собрании совета трудового коллектива и уполномоченного им на представительство в соответствии с Уставом для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении МБУ ДО СШ № 4 МОГК, рассмотрении трудовых споров с работодателем;

- работодатель МБУ ДО СШ № 4 МОГК в лице временно исполняющей обязанности директора Меркотун Ирины Валерьевны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- повышения уровня жизни работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Председатель совета трудового коллектива выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны договорились:

1.5.1. Коллективный договор распространяется на всех работников МБУ ДО СШ № 4 МОГК (ст. 43 ТК РФ)

1.5.2. Коллективный договор содержит условия, не снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством (ст. 9 ТК РФ).

1.5.3. В коллективном договоре учреждения, с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей предусматриваются дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии.

1.5.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора.

интересованная сторона направляет другой стороне письменное предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором. В течение срока действия коллективного договора стороны не вправе в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с законодательством РФ.

1.5.6. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

1.5.7. В случае пересмотра норм трудового законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.5.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.5.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации МБУ ДО СШ № 4 МОГК в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности МБУ ДО СШ № 4 МОГК коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев. При ликвидации МБУ ДО СШ № 4 МОГК коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.5.10. Коллективный договор заключается сроком на три года (ч. 1 ст. 43 ТК) и вступает в силу с 1 сентября 2023 года.

2. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости

Работодатель:

2.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

2.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ.

2.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.

2.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации кадров и включает в аттестационную комиссию МБУ ДО СШ № 4 МОГК Председателя совета трудового коллектива.

2.5. Согласовывает с Председателем совета трудового коллектива приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

2.6. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.8. Работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности МБУ ДО СШ № 4 МОГК.

2.9. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает в состав комиссии Председателя совета трудового коллектива.

2.10. Предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденному Работодателем с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

2.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

2.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя (ст. 122 ТК).

2.13. Предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

2.14. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Фонда пенсионного и социального страхования Российской (далее - СФР). Информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган СФР, для индивидуального учета, по мере их представления. Предоставляет каждому работнику возможность перерыва для отдыха и питания.

2.15. Работодатель обязан создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, копирования, распространения и иных неправомерных действий. Обеспечивать сохранность персональных данных возложено ст. 85-90 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» (Приложение «Положение о защите персональных данных».

2.16. Стороны согласились с тем, что Председатель совета трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО СШ № 4 МОГК;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда; - осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

2.17. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества труда, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

3. Трудовые отношения и трудовые договоры

3.1. Трудовые отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевым соглашением и коллективным договором.

3.4. Содержание трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика;

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет Р работника;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

3.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами-преподавателями (тренерами) спортивных сборных команд.

3.6. Тренеры имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера, только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.7. В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей — не более 6 месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его о том в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если срок временного трудового договора истек и при этом ни работник, ни работодатель не потребовали его расторжения, то действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определенный соглашением сторон.

3.8. Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.9. Применительно к тренерам-преподавателям, тренерам в трудовой договор включаются дополнительные условия (ст. 348.2 ТК РФ).

3.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.12. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.13. Согласно ст. 57 ТК РФ «Содержание трудового договора» обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Разъездной характер работы - это осуществление регулярных служебных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.

Разъездной характер работы может быть установлен работнику как при его приеме на работу на должность (по профессии), так и в процессе работы у Работодателя при переводе работника на должность (профессию).

Перечень должностей работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер утверждается приказом МБУ ДО СШ № 4 МОГК.

На работу, предусматривающую разъездной характер, не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением.

В случае выявления у работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения заданной работы, работник подлежит отстранению от работы, обусловленной трудовым договором, и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ.

Трудовым кодексом предусмотрены:

- надбавка к окладу работника с разъездным характером работы (ст. 129);
- возмещение расходов работника, понесенных им в связи с выполнением работы, не имеющей разъездной характер (ст. 168.1).

3.14. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71 и 81 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая ст. 73 ТК РФ);

- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ)

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала являются (ст. 336 ТК РФ):

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации осуществляющей образовательную деятельность;

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

- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 ТК РФ.

Тренеры-преподаватели, тренеры имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменном

форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ст. 348.12 ТК РФ).

В трудовых договорах с отдельными категориями тренеров-преподавателей, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности предупреждать Работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий тренеров-преподавателей, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта (часть 2 ст. 348.12 ТК РФ).

Расторжение трудового договора работником моложе 18 лет по инициативе Работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и инспекции по делам несовершеннолетних и защите их прав.

В случае если, с несовершеннолетним заключен трудовой договор на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию за три дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением его срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает действие срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.16. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность. Пределы материальной ответственности определены ст. 241 ТК РФ.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Случаи полной материальной ответственности определены ст. 243 ТК РФ.

Письменные договоры о полной материальной ответственности не заключаются с работниками, не достигшими возраста 18 лет.

Перечень должностей работников, с которыми заключаются договор о полной материальной ответственности утверждаются приказом учреждения.

- директор;
- заместитель директора (по административно-хозяйственной работе);
- старший тренер-преподаватель (старший тренер);
- водитель автомобиля;
- ремонтник спортивных судов;
- уборщик служебных помещений.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ДО СШ № 4 МОГК.

4.2. Работодатель по согласованию с Председателем совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения

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

Работодатель обязуется:

4.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

4.4. Повышать квалификацию работников.

4.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

4.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.9. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников МБУ ДО СШ № 4 МОГК и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Председателя совета трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за три месяца до его начала.

Считать, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в МБУ ДО СШ № 4 МОГК.

Уведомление о сокращении численности или штата должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время в размере пяти часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение членов совета трудового коллектива по инициативе Работодателя и в связи с сокращением численности или штата производить с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставлении на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией (ст. 179, 180 ТК РФ).

5.4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет (ст. 261 ТК РФ);
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами;
- Председатель совета трудового коллектива;
- лица, проходящие обучение в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);
- работники, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;
- работники, проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;
- работающие инвалиды;
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- педагогические работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

5.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ).

5.4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 190 ТК РФ).

Режим рабочего времени для работников учреждения определяется приказом «О режиме рабочего времени».

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

6.5. Для педагогических работников (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, старший инструктор-методист, инструктор-методист, заместителям директора, осуществляющим образовательную деятельность) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.6. В соответствии со ст. 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной продолжительностью рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю.

Согласно ст. 94 ТК РФ максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет — не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет — не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет — не более 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет — не более 4 часов.

6.7. Для работающих инвалидов установлены ограничения в части сокращения продолжительности рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

Также продолжительность рабочего времени инвалида устанавливается исходя из предписания к медицинскому заключению, выдаваемому учреждениями медико-социальной экспертизы, может содержать указание об еще большем уменьшении продолжительности рабочего времени. Требования о сокращении рабочего дня инвалидам могут содержаться и в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

6.8. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст.99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.9. Не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет (особенности, условия, порядок привлечения к сверхурочной работе спортсменов и тренеров, в том числе лиц, не достигших 18 лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 348.1, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);

- другие категории работников в соответствии с федеральным законодательством РФ.

6.10. Могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов,
- работники, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекуны детей указанного возраста,
- родители, имеющие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

При этом указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.11. Привлечение работников МБУ ДО СШ № 4 МОГК к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

6.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

6.13. Без их согласия работники привлекаются в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ:

- 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.

Привлечение к работе в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива.

6.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.15. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. За работу в выходные и праздничные дни выплачивать заработную плату в двойном размере от среднего среднедневного заработка. За работу в ночное время производится доплата в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.16. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части).

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Продолжительность отпуска устанавливается:

1) Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 15 ТК РФ).

2) Продолжительность отпуска для несовершеннолетних должна быть не меньше 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ). Несовершеннолетние работники, подав предусмотренное заявление работодателю, могут использовать оплачиваемые дни отпуска в любой удобный для них период времени.

3) Продолжительность отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

6.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам:

- беременным женщинам;
- лицам в возрасте до 18 лет.

6.19. Работодатель ведёт учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Согласно ст. 348.10. ТК РФ в качестве дополнительных гарантий тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 4 календарных дней. Учреждение предоставляет дополнительные отпуска:

- тренер – 6 календарных дней;
- старший тренер - 14 календарных дней.

Работникам учреждения предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день:

- Директор — 14 календарных дней;
- Заместитель директора — 14 календарных дней;
- Экономист — 14 календарных дней;
- Юрисконсульт — 14 календарных дней;
- Специалист по кадрам — 14 календарных дней;
- Специалист по закупкам — 14 календарных дней;
- Специалист по связям с общественностью — 14 календарных дней;
- Делопроизводитель — 14 календарных дней;
- Кладовщик — 14 календарных дней;
- Ремонтировавший спортивных судов — 14 календарных дней.

Работающие инвалиды имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 дней (согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.20. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

6.20.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной Войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

6.20.2. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 дня, бракосочетание детей работника – 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда для всех работников учреждения производится на основе должностных окладов, согласно штатному расписанию. В МБУ ДО СШ № 4 МОГК действует положение «Об оплате труда сотрудников учреждения».

7.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы для работников МБУ ДО СШ № 4 МОГК за первую половину месяца является 23-ое число текущего месяца, за вторую половину месяца 08-ое число следующего за отчетным месяцем. Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке.

7.3. Работникам при экономии фонда оплаты труда может выплачиваться материальная помощь, премии по итогам работы за год, премии по итогам работы за квартал, премии по итогам работы за полугодие, премии по итогам работы за месяц.

7.4. Из экономии ФОТ Работодатель может выплачивать работникам материальную помощь:

а) в случае смерти близкого родственника (матери, отца, супруга (-и), детей) или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство), не более 3 (трех) должностных окладов;

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка) в размере не более 3 (трех) должностных окладов;

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов не более 3 (трех) должностных окладов;

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого) не более 3 (трех) должностных окладов;

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получении профессионального заболевания не более не более 3 (трех) должностных окладов;

е) выплаты, не связанные с исполнением работниками МБУ ДО СШ № 4 МОГК трудовых обязанностей, в том числе многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и

приобретение дорогостоящих медицинских препаратов (при предоставлении медицинских документов), не более 3 (трех) должностных окладов;

ж) юбилеем работника (50 лет и далее через каждые пять лет со дня рождения), при выходе работника на пенсию не более 3 (трех) должностных окладов.

Директору МБУ ДО СШ № 4 МОГК, его заместителям материальная помощь, предусмотренная п. 7.4. п.п а, б, в, г, д, ж устанавливается в размере не более одного должностного оклада.

Работникам учреждения устанавливаются премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и за качество выполняемых работ.

Выплата премий по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, год) производится:

- директору МБУ ДО СШ № 4 МОГК - на основании приказа директора департамента физической культуры и спорту администрации муниципального образования город

Новодар - в размере не более одного должностного оклада;

- заместителю директора - на основании приказа директора МБУ ДО СШ № 4 МОГК в

размере не более одного должностного оклада;

- работникам МБУ ДО СШ № 4 МОГК - на основании приказа директора МБУ ДО СШ

№ 4 МОГК - в размере не более трех должностных окладов.

Премия по итогам работы за год, квартал, полугодие, месяц исчисляется за фактически отработанное время в отчетном периоде.

Премия по итогам работы за (год, квартал, полугодие, месяц) не начисляется за период отсутствия на работе по болезни, по уходу за больным ребенком, нахождении в основном и дополнительных оплачиваемых отпусках, отпуске без сохранения заработной платы, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам и отпуске по уходу за ребенком, предоставленном по любому основанию.

Выплата премий за качество выполняемых работ выплачивается работникам МБУ ДО СШ № 4 МОГК единовременно в размере:

- пяти базовых должностных окладов при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

- трёх базовых должностных окладов при награждении Почётной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, министерства физической культуры и спорта Краснодарского края.

7.5. Работникам МБУ ДО СШ № 4 МОГК могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - к праздничным и профессиональным датам;
 - к юбилеям (достижению 50 лет и далее через каждые 5 лет со дня рождения).
- директору МБУ ДО СШ № 4 МОГК - на основании приказа директора департамента по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город Краснодар - в размере не более одного должностного оклада;
- заместителю директора - на основании приказа директора МБУ СШ № 4 МОЖ - в размере не более одного должностного оклада;
- работникам учреждения - на основании приказа директора МБУ ДО СШ № 4 МОГК - в размере не более трех должностных окладов.

7.6. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

8. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять работникам, гарантии и компенсации, предусмотренные VII разделом ТК РФ «Гарантии и компенсации».

8.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.

1 ст. 81 ТК РФ) средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

В случае, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

8.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в СФР. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

8.5. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов работодатель создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах (Закон Краснодарского края от 08 февраля 2000 года № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае»). Стороны договорились, что Работодатель:

8.6. Работникам, уходящим на пенсию по возрасту выплачивается единовременное пособие в размере не менее месячной оплаты труда (при наличии средств).

8.7. Работодатель обеспечивает организацию и проведение обязательных периодических медосмотров (обследований). На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работником сохраняется средний заработок (ст. 185 ТК РФ),

8.8. Дополнительные гарантии беременным женщинам:

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную неделю по беременной женщины (ст. 93 ТК РФ);

- запрет ночных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни (ст. 96, 99, 259 ТК РФ);

- в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

- отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 дней после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов) ст. 255 ТК РФ);

- предоставление (по заявлению женщины) ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- запрещено отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным беременностью (ст. 64 ТК РФ);

- не допускается увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст. 261 ТК РФ);

- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

8.9. Особенности работы лиц, имеющих детей до трех лет:

- по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ);

- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу. При этом до достижения ребенком возраста полутора лет оплата труда должна быть не ниже среднего заработка по прежнему месту работы (ст. 254 ТК РФ).

- в соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна составлять не менее одного часа. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. По заявлению женщины указанные перерывы могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением.

- женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

9. Охрана труда и здоровья

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

9.1. Выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ).

9.2. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, приобретение смывающих и обезвреживающих средств, проведение обязательных медицинских осмотров (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 580н от 10.12.2012 г. «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»).

9.3. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложению № 1).

9.4. Проводить специальную оценку условий труда в учреждении не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством и Федеральным законом от 23.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» согласно плану-графику СОУТ (Приложение № 2).

9.5. Обеспечить обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически, в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда.

9.6. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения их пригодности к выполнению поручаемой работы в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно приказу Минздрава России от 28 января 2021 года № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 220 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (Приложение № 3).

9.7. Заключение договора социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

9.8. Обеспечить:

9.8.1. Приобретение и выдачу сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ) (Приложение № 4), смывающих и обезвреживающих средств работникам, связанных с загрязнением в соответствии с нормами, установленными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств из стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезжиривающими средствами» по перечню профессий и должностей (Приложение № 5).

9.8.2. Уход, хранение, химчистку, стирку, дезинфекцию, сушку, а также ремонт и замену СИЗ.

9.9. Обеспечить наличие аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.10. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в учреждении. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в учреждении.

9.11. Обеспечить:

9.11.1. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.11.2. Работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.11.3. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1. ТК РФ).

9.12. Создавать на квотируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарных правил СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 02 декабря 2020 года №

40, с учетом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда.

9.13. Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда, согласно рекомендациям международной конференции труда от 2010 года и Федерального закона от 30 марта 1995 года № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)».

9.14. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

9.15. Установить порядок (алгоритм) реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

9.16. Работодатель обязан:

- разработать и утвердить инструкции по охране труда с учетом мнения трудового коллектива (ст. 214 ТК РФ);
- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов;
- проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.17. Работники обязаны:

- соблюдать требования труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить в установленные законом и локальными нормативными актами обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) на основании медицинских рекомендаций и другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить психиатрические освидетельствования по

направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.5. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

11. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ И УПОЛНОМОЧЕННОГО РАБОТНИКАМИ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА НА 2023-2026 ГОДЫ
МБУ ДО СШ № 4 МОГК, 85.41
наименование организации, ОКВЭД

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс. руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда	
					всего	в т.ч. женщин
1	Проведение СОУТ	45,0	март 2026 г.	Руководитель	45	19
2	Проведение медосмотров	77,3	ежегодно	Руководитель	45	19
3	Приобретение СИЗ	20,0	ежегодно	Руководитель	45	19

Врио директора

Председатель СТК



И.В. Меркотун

О.Ю. Будаловская

УТВЕРЖДАЮ
Врио директора МБУ ДО СШ № 4 МОГК



И.В. Меркотун
И.В. Меркотун

«01» сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель СТК

О.Ю. Будаловская
О.Ю. Будаловская

«01» сентября 2023 г.

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: _____ 45 _____
в том числе с вредными условиями труда: _____ - _____

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	Основной персонал	31	Март 2026
2.	Административно-правленческий персонал	4	Март 2026
3.	Вспомогательный персонал	10	Март 2026

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора МБУ ДО СШ № 4 МОГК



И.В. Меркотун
И.В. Меркотун

01 сентября 2023 г.
« 01 » сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК

О.Ю. Будаловская
О.Ю. Будаловская

« 01 » сентября 2023 г.
« 01 » сентября 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические осмотры работников

п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	1 раз в год
2	Заместитель директора	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	1 раз в год
3	Юрисконсульт	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	1 раз в год
4	Экономист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	1 раз в год
5	Старший инструктор-методист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	1 раз в год
6	Инструктор-методист	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и	1 раз в год

	судов	Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	
16	Уборщик служебных помещений	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.25 Приложение № 1 к Порядку проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации, утвержденному приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н	1 раз в год

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора МБУ ДО СШ № 4 МОГК



И.В. Меркотун
И.В. Меркотун
«01» сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК

О.Ю. Будаловская
О.Ю. Будаловская
«01» сентября 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1.	Кладовщик	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. - Перчатки с полимерным покрытием.	1 шт. 6 пар
2.	Ремонтировщик спортивных судов	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. - Перчатки с полимерным покрытием. -Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском. - Перчатки резиновые или из полимерных материалов. - Щиток защитный лицевой или очки защитные. - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее.	1 шт. 12 пар 1 пара 12 пар. до износа до износа
3.	Уборщик служебных помещений	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. - Перчатки с полимерным покрытием. - Перчатки резиновые или из полимерных материалов. - Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. 6 пар 12 пар 1 шт

УТВЕРЖДАЮ

Врио директора МБУ ДО СШ № 4 МОГК

И.В. Меркотун
И.В. Меркотун



« 01 » сентября 2023 г.
« 01 » сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК

О.Ю. Будаловская

О.Ю. Будаловская

« 01 » сентября 2023 г.
« 01 » сентября 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства

п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих с едств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) и регенерирующего действия при работе с водными растворами, водой Резиновые перчатки или перчатки из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200 гр. 250 мл. 100 мл. 12 пар
2	Ремонтировщик спортивных дов	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) и регенерирующего действия при работе с водными растворами, водой Резиновые перчатки или перчатки из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	200 гр. 250 мл. 100 мл. 12 пар
3	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук	200 гр. 250 мл.

		<p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) и регенерирующего действия при работе с водными растворами, водой</p> <p>Резиновые перчатки или перчатки из полимерных материалов (без натуральной подкладки)</p>	<p>100 мл.</p> <p>12 пар</p>
4	Водитель автомобиля	<p>Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства, в том числе для мытья рук</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии</p>	<p>100 мл.</p> <p>200 гр. 250 мл.</p> <p>100 мл.</p>

В документе прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 32 листов.

Меркумова ИВ

(Ф.И.О. руководителя)

Ильина ИВ

(Ф.И.О. представителя работников)

Ильина ИВ

(подпись)

Ильина ИВ

(подпись)

