



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ТЮМЕНСКОЙ
ОБЛАСТИ**

Советская ул., д.61, г.Тюмень, 625004
тел. (3452) 42-60-39, факс (3452) 42-63-37
e-mail: dep_zan@72to.ru

МАУ ДО «Детско-юношеская
спортивная школа «Спринт»
627570, Тюменская область,
Викуловский район с.Викулово,
ул.Кузнецова, д.53
Email: vikulovsport@mail.ru

31.07.2024 4626-05-02ДЗН
На № _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Департамент труда и занятости населения Тюменской области сообщает, что коллективный договор МАУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа «Спринт» на 2024-2026 годы зарегистрирован 31 июля 2024 года.

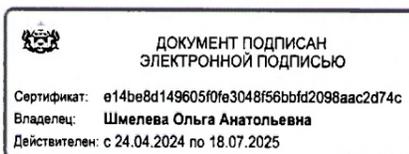
Регистрационный номер: № 210-24.

При регистрации коллективного договора МАУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа «Спринт» на 2024-2026 годы условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Рекомендуем коллективный договор дополнить пунктом следующего содержания: «Предоставление дополнительных оплачиваемых дней и (или) отпуска без сохранения заработной платы для восстановления приемлемых условий жизнедеятельности сотруднику, пострадавшим в результате чрезвычайной ситуации, вызванной весенними паводками».

Заведующий сектором
трудовых отношений и уровня жизни

О.А. Шмелёва



Шмелёва Ольга Анатольевна,
8 (3452) 42-61-09

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»»
на 2024 - 2026 годы.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников 22 июля 2024 года (протокол № 4)

Коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2024 года.

От работодателя
Директор
МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»»



С.В. Роот
(подпись) (расшифровка подписи)

М.П.

« 22 » июля 20 24 г.

От работников
Представитель трудового
коллектива МАУ ДО
«ДЮСШ «Спринт»»

Е.А. Квашнина
(подпись) (расшифровка подписи)

« 22 » июля 20 24 г.

Смирнов
24.07.2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»» (МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Спринт»» (МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Рюта Сергея Викторовича, действующего на основании Устава, и работники МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»», в лице представителя от трудового коллектива Квашниной Елены Алексеевны (протокол общего собрания работников № 4 от 22.07.2024 года).

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств и обязательности их исполнения.

1.4. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на организацию. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению.

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ) и вступает в силу с 01 сентября 2024 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

2. Оформление трудовых отношений

2.1. Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.3. Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 58 Трудового кодекса Российской Федерации).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. 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 и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.6. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.7. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.8. Работодатель обеспечивает соблюдение квоты для приема на работу инвалидов, создает специальные рабочие места для трудоустройства данной категории работников, а также условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

2.9. 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 Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных Сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому Работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим Работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.11. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение образовательных программ и т.д.), определенные Сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение при продолжении Работником работы без изменения трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.12. Работодатель обязан отстранить от работы, не допускать к работе Работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в предусмотренных законодательством случаях; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.13. Прекращение трудового договора с Работником возможно только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда Работников устанавливается на основании Трудового кодекса Российской Федерации, настоящего коллективного договора, Положения об оплате труда, стимулирующих надбавках, премировании работников МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»», иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и других локальных нормативных актов, регулирующих порядок, условия и основания для назначения выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.2. Фонд оплаты труда определяется учреждением самостоятельно исходя из финансового обеспечения выполнения муниципального задания, а также объема средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности при условии обеспечения в полном объеме текущих расходов на выполнение задания по предоставлению муниципальных услуг (основных функций).

3.3. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части и стимулирующей части.

Объем базовой части составляет не более 75 % фонда оплаты труда учреждения.

Объем стимулирующей части составляет не менее 25 % фонда оплаты труда учреждения.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда учреждения состоит из должностных окладов и выплат компенсационного характера (в процентном отношении к размеру должностного оклада).

3.6. Размеры должностных окладов и выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами учреждения, в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем учреждения.

3.7. Размеры должностных окладов заместителя директора по физкультурно-спортивной работе и главного бухгалтера устанавливаются на 20 % ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

3.8. Размеры должностных окладов работников учреждения, устанавливаются в соответствии со штатным расписанием учреждения и тарификационным списком на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным в установленном порядке Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.10. В случае изменения фонда оплаты труда учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников учреждения, руководителем учреждения с работниками заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников состоит из доплат, надбавок стимулирующего характера и премиального фонда.

3.12. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, в соответствии с локальными нормативными актами, принятыми в МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт»».

3.13. Заработная плата выплачивается работникам учреждения не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

3.14. При выплате заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок, содержащий информацию о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В целях защиты персональных данных работников, расчетный листок выдается каждому работнику индивидуально.

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

3.16. Заработная плата работникам учреждения выплачивается путем перечисления на расчетный счет работника в банке.

3.17. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

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

3.21. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4. Установление компенсационных выплат, доплат и надбавок

4.1. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 % должностного оклада работника.

4.2. Сверхурочная работа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.3. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в размере одинарной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.5. Работникам может устанавливаться стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу) за увеличение объема работы - до 50 % должностного оклада.

4.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается компенсационная выплата в размере 4 % от должностного оклада (определяются на основании проведения специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда") (Приложение № 1).

4.7. Компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) устанавливается в размере 15% на все установленные виды начислений.

4.8. Тренерам-преподавателям, работающим по основному месту работы в учреждении, устанавливается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы в сумме 100,00 рублей.

4.9. Педагогическим работникам (тренер-преподаватель), работающим по основному месту работы в учреждении, устанавливаются доплаты за наличие квалификационной категории в размере:

- высшая квалификационная категория - 4 000,00 рублей;
- первая квалификационная категория - 3 000,00 рублей;

- соответствие занимаемой должности – 1 500,00 рублей.

4.10. Работникам могут устанавливаться иные доплаты и надбавки компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации в размерах и порядке, определенных локальными нормативными актами учреждения.

5. Социальные льготы и гарантии

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.1.2. Своевременно перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

5.1.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

5.1.4. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности Работника.

5.2. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились:

5.2.1. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

5.2.2. Предоставлять социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором.

5.3. Работодатель предусматривает следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

5.3.1. Оказывать работникам материальную помощь к ежегодному оплачиваемому отпуску один раз в год в размере двух должностных окладов на основании письменного заявления. Вновь принятым работникам выплачивается материальная помощь при условии, если ими отработано не менее 11 месяцев.

5.3.2. В экстренных случаях (пожар, стихийные бедствия и др.) работникам, работающим по основному месту работы в учреждении, оказывать единовременную материальную помощь, на основании письменного заявления, при наличии финансовых средств, из средств экономии по заработной плате или от доходов, полученных от оказания платных услуг, в размере одного должностного оклада.

5.3.3. Оказывать материальную помощь сотрудникам, работающим в учреждении по основному месту работы, в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) из внебюджетных средств в размере пяти тысяч рублей, на основании письменного заявления при предоставлении свидетельства о смерти.

5.3.4. В случае смерти работника, работавшего в учреждении по основному месту работы, одному из членов семьи умершего оказывать материальную помощь из внебюджетных средств в размере пяти тысяч рублей, на основании письменного заявления при предоставлении свидетельства о смерти.

5.3.5. При увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, работающего по основному месту работы в учреждении, оказывать материальную помощь в размере одного должностного оклада.

5.3.6. Предоставлять по заявлению работника отпуск с сохранением среднего заработка в связи со свадьбой самого работника, свадьбой детей, смертью близких родственников (родители, супруги, дети) 2 календарных дня.

5.4. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении специалистам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

5.5. Работодатель предоставляет работникам и близким членам их семьи (родители, супруги, дети) право на бесплатное посещение бассейна, спортивного зала, тренажерного зала, бильярдного зала; бесплатные услуги пункта проката спортивного инвентаря; посещение сауны в размере 50% от стоимости услуги.

5.6. Работодатель разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:

- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во вне рабочее время;

- снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключающую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;

- отсутствие привлечения к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, детей-инвалидов до 16 лет;

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда и на работах в ночное время;

- осуществление комплекса мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- предоставление других льгот и гарантий, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации для женщин и лиц с семейными обязанностями.

6. Режим труда и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт» на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации.

6.4. В МАУ ДО «ДЮСШ «Спринт» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, из расчета 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой рабочей недели для женщин.

Продолжительность ежедневной работы для мужчин составляет 8 часов. Время начала работы – 8 часов 00 минут, время окончания работы – 17 часов 00 минут.

Продолжительность ежедневной работы для женщин составляет 7 часов, в понедельник 8 часов. Время начала работы – 8 часов 00 минут, время окончания работы – 16 часов 00 минут, в понедельник время окончания работы – 17 часов 00 минут.

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12 часов 00 минут до 13 часов 00 минут, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

6.5. Для отдельных категорий работников устанавливается следующий режим рабочей недели:

- тренер-преподаватель согласно расписанию учебно-тренировочных занятий;
- гардеробщик, уборщик производственных и служебных помещений (бассейн): суммированный учет рабочего времени. Учетный период - один год. Продолжительность рабочего времени Работника за учетный период рассчитывается из нормальной продолжительности рабочего времени – 36 часов в неделю; продолжительность ежедневной работы - 10 часов. Режим рабочего времени: согласно графику «два рабочих дня через два выходных дня». Время начала работы: 10 часов 00 минут, окончание работы: 21 час 00 минут. Перерыв для отдыха и питания: уборщик производственных и служебных помещений один час с 14 часов 00 минут до 15 часов 00 минут; гардеробщик один час с 15 часов 00 минут до 16 часов 00 минут. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и оплате не подлежит.

6.6. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

6.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- 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 работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

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

В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

6.9. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

6.10. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, установленных ст.ст. 97, 99, 101 ТК РФ.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

6.12. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

6.13. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется: директору, заместителю директора по физкультурно-спортивной работе, методисту, тренеру-преподавателю, педагогу дополнительного образования.

6.14. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней.

6.15. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

6.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК РФ).

6.18. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с ст. 116 ТК РФ (Приложение № 2).

6.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до его начала, в других случаях, установленных ст. 124 ТК РФ.

6.21. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

6.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст.ст. 128, 263 ТК РФ.

6.23. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7. Содействие занятости Работников

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение

профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

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

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы.

7.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных организаций среднего, высшего образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

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

7.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

7.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата Работников.

7.2.6. Право на сохранение места работы (должности) в период приостановления действия трудового договора при призыве Работников на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

7.3. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам в размерах пропорционально отработанному времени.

8. Работа с молодыми специалистами

8.1. Молодыми специалистами считаются Работники в возрасте до 35 лет включительно, при соответствии требованиям п. 6 ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации".

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

- содействует повышению квалификации молодых специалистов;
- утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за молодыми специалистами.

8.3. Работодатель обязуется обеспечить условия труда молодых специалистов, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет при переноске и передвижении вручную тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель обеспечивает:

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

9.1.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.1.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

9.1.4. Разработку и реализацию Плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 3).

9.1.5. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

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

9.1.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

9.1.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.1.9. Своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

9.1.10. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

9.1.11. Недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

9.1.12. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого

представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

9.1.13. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью Работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

9.1.14. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.1.15. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 4).

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

9.1.16. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников (Приложение № 5).

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

9.1.18. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

9.1.19. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.1.20. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.21. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

9.1.22. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

9.2. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в ч. 1 настоящего пункта, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

9.3. Работодатель имеет право:

9.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

9.3.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

9.3.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

9.4. Работник имеет право:

9.4.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

9.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.4.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

9.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

9.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

9.4.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

9.4.7. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

9.4.8. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.9. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

9.4.10. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

9.5. Работник обязан:

9.5.1. Соблюдать требования охраны труда.

9.5.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

9.5.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

9.5.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.5.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.5.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

9.5.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

9.5.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11. Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с коллективным договором.

11.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня установленного настоящим коллективным договором.

11.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

**Перечень профессий и должностей работников и размеры доплат
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п п	Профессия, должность	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Обоснование предоставления
1	Водитель автомобиля	4 %	ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации

**Перечень профессий и должностей,
дающих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день**

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Обоснование предоставления
1	Старший инструктор-методист	3 календарных дня	ст.116, ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации
2	Инструктор по спорту	3 календарных дня	ст.116, ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации
3	Водитель автомобиля	3 календарных дня	ст.116, ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации

**План мероприятий по улучшению условий и охраны труда
на 2024 -2026 гг.**

№ п/п	Наименование мероприятия	Финансирование мероприятий в плановом периоде, тыс.руб. за счет собственных средств			Срок выполнения мероприятия (месяц, квартал)	Ответственный за выполнение
		2024г.	2025г.	2026г.		
1	Проведение декларирования. специальной оценки условий труда	-	-	90,0	Май, 2026 г.	Специалист по охране труда
2	Проведение периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	140,0	140,0	140,0	Ежеквартально	Специалист по персоналу
3	Приобретение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами	50,0	50,0	50,0	Ежегодно, 1 квартал	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению
4	Обучение по охране труда руководителей и специалистов	5,0	-	-	4 квартал 2024 г.	Специалист по охране труда
5	Пропаганда охраны труда и здоровья работников	5,0	5,0	5,0	Ежеквартально	Специалист по охране труда

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви
и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Тип средства защиты	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Обоснование предоставления
1	2	3	4	5	6
1	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	п.783 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
2	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п.913 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара	

1	2	3	4	5	6
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания)	12 пар	
3	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п.2435 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью – фильтрующие полумаски	До износа	
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4030 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	

1	2	3	4	5	6
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
5	Уборщик производстве иных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	п.4932 приложения № 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 767н
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

**Перечень профессий и должностей работников,
которым устанавливаются нормы бесплатной выдачи специальной одежды,
специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по
сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих
местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий
или загрязнения**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи	Сроки носки	Обоснование предоставления
1	2	3	4	5	6
1	Водитель автомобиля	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года	
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года	
3	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания)	1 шт.	1 год	ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации
		Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар	1 год	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Брюки на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Валенки с резиновым низом или ботинки кожаные утепленные с жестким подноском	1 пара	2,5 года	

**Перечень профессий и должностей, работа в которых требует проведения
обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников**

№ п/п	Профессия, должность	Периодичность проведения медицинских осмотров	Обоснование
1	Директор	1 раз в год	Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29н
2	Заместитель директора по физкультурно-спортивной работе	1 раз в год	
3	Главный бухгалтер	1 раз в год	
4	Бухгалтер	1 раз в год	
5	Старший инструктор-методист	1 раз в год	
6	Методист	1 раз в год	
7	Специалист по административно-хозяйственному обеспечению	1 раз в год	
8	Администратор	1 раз в год	
9	Специалист по охране труда	1 раз в год	
10	Специалист по персоналу	1 раз в год	
11	Ведущий специалист по работе с молодежью	1 раз в год	
12	Специалист по работе с молодежью	1 раз в год	
13	Секретарь	1 раз в год	
14	Инструктор по спорту	1 раз в год	
15	Тренер-преподаватель	1 раз в год	
16	Педагог дополнительного образования	1 раз в год	
17	Медицинская сестра	1 раз в год	
18	Гардеробщик	1 раз в год	
19	Водитель автомобиля	1 раз в год	
20	Уборщик производственных и служебных помещений	1 раз в год	
21	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год	
22	Подсобный рабочий	1 раз в год	