

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Победа»

на 2024 – 2027 год

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «СШ «Победа»

 А.В. Чугуев

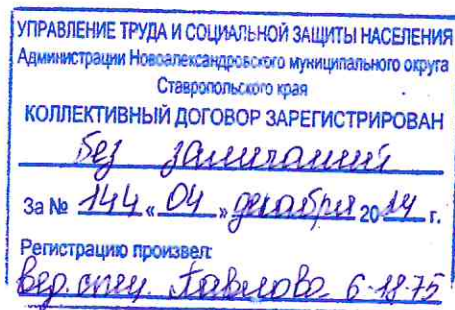
«29» 11 2024 г.

От работников:

Председатель Совета
трудоового коллектива

 Н.П. Чайковская

«29» 11 2024 г.



Зарегистрирован:

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2024 г.

г. Новоалександровск
2024 год

Содержание

№ п/п	Наименование	Номер(а) страниц
1	2	3
1.	Общее положение	3
2.	Цели договора	4
3.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение, Условия высвобождения работников	4-6
4.	Рабочее время	6-9
5.	Время отдыха	9-10
6.	Оплата труда	11-12
7.	Условия работы. Охрана и безопасность труда	12-14
8.	Возмещение вреда, причиненного здоровью работника	14
9.	Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам	14
10.	Социально-бытовое обслуживание работников	14-15
11.	Гарантии занятости работников	15
12.	Дополнительные льготы, гарантии и компенсации	15-16
13.	Взаимодействие сторон	16-17
14.	Заключительные положения	17
15.	Контроль за выполнением Коллективного договора	17-18
16.	Приложение № 1 к Коллективному договору – Протокол № 1 общего собрания работников	19-20
17.	Приложение № 2 к Коллективному договору – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск	21
18.	Приложение № 3 к Коллективному договору - Список профессий для выдачи бесплатной специальной одежды и обуви.	22-26
19.	Приложение № 4 к Коллективному договору - Состав комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора	27

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен на основании действующего законодательства Российской Федерации между работодателем - Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Спортивная школа «Победа» (сокращенное наименование - МБУ ДО «СШ «Победа») (далее – Учреждение) и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях в лице их представителей:

- представитель работодателя - директор Чугуев Андрей Васильевич, действующий на основании Устава;

- представитель работников – в лице председателя Совета трудового коллектива Чайковской Наталии Петровны, уполномоченного в соответствии с нормами статьи 29 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим права и обязанности сторон.

1.3. Настоящий Коллективный договор основан на принципах равноправия, уважения и учета прав и законных интересов сторон, добровольности, законности, обоснованности и принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности.

1.4. Нормы настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2027 год включительно.

По истечении установленного срока действие Коллективного договора может быть продлено на срок не более 3 (трех) лет.

1.6. Предусмотренные настоящим Коллективным договором обязательства работодателя, связанные с установлением социальных льгот и гарантий работникам сверх норм, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, обеспечиваются за счет средств работодателя.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего Коллективного договора и обязуются его выполнять в течении всего срока его действия.

1.8. Все возникающие разногласия стороны обязуются решать путем переговоров и делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, опираясь на уважение и взаимное доверие друг к другу.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения организационно - правовой формы организации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течении 3 (трех) месяцев со дня перехода прав собственности.

2. Цели договора

2.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях формирования и правового регулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателем и работниками и направлен на соблюдение трудовых и социальных гарантий работников и обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также иные условия, не ухудшающие положения работника.

3.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом 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 отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том

же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.6. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение Сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из Сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли Сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 (три) месяца, предоставить в службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Стороны договорились, что применительно к данному Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 (тридцати) календарных дней.

3.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- имеющие двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), а также лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- одиноким матерям (отцам), имеющим детей до 16-летнего возраста (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанных детей без матери (отца);

- беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другом Учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости населения и с их помощью.

3.9. Работодателю необходимо уведомить работника о предстоящем сокращении не менее чем за 2 (два) месяца до увольнения, а тех работников, кто принят на работу на срок до 2 (двух) месяцев, не меньше чем за 3 (три) календарных дня.

3.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4. Рабочее время

В Учреждении для рабочих и служащих устанавливаются следующие режимы работы:

4.1. Для административных работников устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня составляет 8 часов.

Время начала работы – 08:00 ч., время окончания работы- 17:00 ч. Перерыв для отдыха и питания - один час, в период с 12:00 ч. до 13:00 ч.

4.2. Для тренеров-преподавателей шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов в неделю, в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, с одним выходным днем - воскресенье. Работа тренера-преподавателя состоит из учебно-тренировочной (преподавательской) нагрузки **18 часов в неделю за ставку** заработной платы (нормируемая часть педагогической работы).

Нормируемая часть педагогической работы тренера-преподавателя, определяется в астрономических часах (60 мин), независимо от продолжительности занятий и коротких перерывов между каждым занятием.

Для тренеров-преподавателей, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, режим определяется трудовым договором.

4.3. Для инструкторов-методистов - шестидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходными днём – воскресенье. Продолжительность рабочего дня понедельник - пятница составляет:

- 6 часов 20 минут.

Начало работы: с 08:00 ч. перерыв для отдыха и питания: с 11:00 ч. до 12:00 ч.
Окончание работы: 15:20 ч.

Продолжительность рабочего дня в субботу – 4 часа 20 минут.

Начало работы: с 08:00 ч. перерыв для отдыха и питания: с 10:00 ч. до 10:30 ч.
Окончание работы: 12:50 ч.

Время работы в субботу 4 часа 20 минут (ст.95 ТК РФ).

4.4. Для медицинских работников установлена шестидневная рабочая неделя продолжительностью не более 40 часов в неделю.

Время работы с понедельника по пятницу 7 часов, начало работы: 09:00 ч., перерыв для отдыха и питания: 13:30 ч. до 14:30 ч., окончание работы: 17:00 ч.

Время работы в субботу 4 часа, начало работы: 08:00 ч. окончание работы: 12:00 ч.

4.5. Суммированный учет рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ ведется для следующих должностей:

- инструктор по спорту;
- старший администратор;
- администратор;
- сторож;
- гардеробщик;
- уборщик служебных помещений;
- медицинская сестра;
- аппаратчик химводоочистки;
- электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
- ремонтник плоскостных спортивных сооружений;
- слесарь-сантехник.

4.6. Учетный период для суммированного учета рабочего времени составляет один год.

Выходными днями работника, работающего по утвержденному графику, признаются дни, не являющиеся рабочими по установленному для него графику работы.

Правила введения суммированного учета рабочего времени для указанных работников:

- Учетный период для учета рабочего времени составляет один год;
- норма часов за учетный период определяется из расчета 40-часовой рабочей недели;
- если работнику установлено сокращенное или неполное рабочее время, норма часов за учетный период определяется из расчета установленной для него продолжительности рабочей недели;
- графики работы работников на весь учетный период разрабатывают специалисты, в чьем подчинении находятся данные работники. Графики работы подлежат согласованию с председателем Совета трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Победа» и утверждаются директором;
- работников знакомят с графиком работы под подпись не позднее чем за 2 недели до начала учетного периода.

Правила определения нормы часов при неполном учетном периоде:

- если работник в учетном периоде отсутствовал по уважительным причинам (любой отпуск, период нетрудоспособности и т.д.), при определении нормы рабочего времени в этом учетном периоде из нормы часов вычитают количество

часов, которое пришлось по графику работника на период его отсутствия;

- если учетный период отработан не полностью из-за того, что работник был принят позже начала учетного периода или уволился до окончания данного учетного периода, при определении нормы его рабочего времени из нормы часов вычитают количество рабочих часов, которое пришлось на период отсутствия по производственному календарю для 40-часовой рабочей недели;
- сверхурочные часы считаются по окончании учетного периода путем вычитания из количества фактически отработанных часов в учетном периоде рассчитанной для работника нормы часов за данный период;
- в число сверхурочных часов не входят часы, отработанные в выходной для работника день, поскольку они подлежат компенсации, в соответствии со статьей 153 ТК РФ;
- сверхурочные часы оплачиваются в следующем размере: два часа – в полуторном размере часовой ставки;
- остальные часы – в двойном размере часовой ставки.

4.7. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
 - 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
 - 5 часов в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
 - 4 часа в неделю - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.
- Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

4.8. Право на работу по неполному рабочему времени имеют беременные женщины, одинокие родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет, лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.11. Сверхурочные работы допускаются только в исключительных случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должны превышать для каждого работника 4-ёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных трудовым кодексом.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные

дни производится с их письменного согласия на основании приказа директора Учреждения.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 (трех) лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

4.13. В соответствии со ст. 101 ТК РФ ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- директора Учреждения;
- Заместителям директора, курирующих спортивное направление и участвующих в организации и проведении спортивных мероприятий в Учреждении.

5. Время отдыха

5.1. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также работникам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются директором.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.6. Работодатель предупреждает работника о времени начала отпуска не позднее чем за две недели до его начала. Работник вправе получить отпуск в полном объеме, 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 (четырнадцати) календарных дней.

5.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.8. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за которым он предоставляется. Полная замена отпуска денежной компенсацией не допускается.

5.9. Дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется:

5.9.1. Дополнительный отпуск предоставляется в следующих случаях:

- в случае бракосочетания самого работника – 5 календарных дней;
- в случае смерти близких родственников – 5 календарных дней (мать, отец, брат, сестра, муж, жена, дети);
- матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребёнка – первоклассника в День знаний 1 сентября, предоставляется 1 (один) рабочий день, для посещения ими праздничной школьной линейки.

Вышеуказанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми, и в случае их совпадения с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, последний не подлежит продлению.

- после каждого дня сдачи крови и её компонентов - 1 (один) календарный день, который по желанию работника может быть присоединён к ежегодному основному отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов.

5.9.2. Дополнительный отпуск предоставляется следующим работникам:

- лица до 18 лет – 3 календарных дня;
- инвалиды – 2 календарных дня;
- тренер-преподаватель - 14 календарных дней;
- инструктор по спорту – 4 календарных дней;
- инструктор-методист физкультурно спортивных организаций - 14 календарных дней;
- директор - 14 календарных дней;
- заместителям директора, курирующих спортивное направление и участвующих в организации и проведении спортивных мероприятий в Учреждении – 14 календарных дней.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные Учреждения высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной вечерней формам обучения, успешно обучающихся в этих Учреждениях, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.12. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет (ребёнка инвалида до 18 лет), предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 (четырнадцати) календарных дней.

6. Оплата труда

6.1. В Учреждении устанавливается следующая система оплаты труда: повременно - премиальная. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда, Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда и Положения о порядке распределения премиальной части фонда оплаты труда, действующих в Учреждении. Конкретный размер месячного должностного оклада (тарифной ставки) устанавливается в трудовом договоре.

6.2. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих отпуску.

6.3. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.4. Месячная заработная плата работника в Учреждении составляет не ниже минимального размера оплаты труда.

6.5. Заработная плата выплачивается 05 и 20 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковский счет работника в кредитной организации, указанной в письменном заявлении Работника.

6.5.1. Из заработной платы работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации или на основании заявления работника.

6.6. Индексация минимального размера заработной платы производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и законодательством Ставропольского края.

6.7. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ, а также Положением об оплате труда Учреждения.

6.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты – 35 % части оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад за каждый час работы работника.

Выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда (премии) осуществляются в соответствии с положением «О порядке распределения премиальной части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Победа» и положением «О порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Победа».

6.9. Возмещение работникам расходов, связанных со служебными

командировками на территории Российской Федерации, производится в следующих размерах:

- расходы по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 3500 рублей в сутки;
- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами;
- расходы на выплату суточных - в размере 100 рублей в пределах Ставропольского края за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы за пределами Ставропольского края, в размере оговоренном приказом директора Учреждения.

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

Финансирование командировочных расходов производится за счёт:

- субсидий на выполнение муниципального задания;
- субсидий на иные цели;
- денежных средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- целевых средств (если это предусмотрено целевым назначением).

За работником сохраняется средний заработок за весь период нахождения его в командировке, а также за дни нахождения в пути.

7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на директора. Директор обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении;

- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

7.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, 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 на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты директор не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не

влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.4. За нарушение работником или директором требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

8.1. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, Учреждение выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

8.3. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья работнику выплачивается единовременное пособие:

- инвалидам 1 группы - в размере 10 000 рублей;
- инвалидам 2 группы - в размере 7 500 рублей;
- инвалидам 3 группы - в размере 5 000 рублей.

9. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2. Директор обязан обеспечивать все категории работников спецодеждой улучшенного качества с логотипом и сертификатом.

9.3. Директор может оказывать материальную помощь работникам по их заявлению в связи с временно сложившимся тяжелым финансовым положением в семье работника или иными обстоятельствами, не противоречащими законодательству РФ.

10. Гарантии занятости работников

10.1. При выстраивании отношений по вопросам занятости стороны соблюдают политику занятости, считают приоритетной работу по привлечению и

закреплению в Учреждении высококвалифицированных работников.

10.2. Работодатель обеспечивает:

10.2.1. Уведомление работника о предстоящем сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятия.

10.2.2. Предоставление работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата, информации об имеющихся вакансиях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата (при равной производительности труда и квалификации) пользуются:

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, в семьях которых один из супругов имеет статус безработного.

11. Обязательства работодателя в области обеспечения трудовых прав работников

11.1. Приём на работу и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключённых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, иными нормативными правовыми актами.

11.3. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора.

11.4. При заключении трудового договора работодатель обязуется ознакомить работника с локально нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

11.5. Все мероприятия по совершенствованию организационной структуры Учреждения, приводящие к сокращению численности или штата работников проводятся с учётом мнения Совета трудового коллектива.

12. Дополнительные льготы, гарантии и компенсации

12.1. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот и гарантий:

12.1.1. Выплату единовременной материальной помощи:

Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника, не более одного оклада.

Материальная помощь работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

Размер и выплата материальной помощи не зависят от стажа работы в Учреждении.

Материальная помощь работникам Учреждения оказывается:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения работника (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет);

- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) - в размере 1 должностного оклада работника. В случае смерти работника материальная помощь в размере 1 должностного оклада работника выплачивается его родственникам (супруг, дети, родители). Выплаты производятся на основании заявления, свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения принимается председателем Комитета на основании письменного заявления.

13. Взаимодействие сторон

13.1. Стороны договорились о том, что:

13.1.1. Осуществляют совместный контроль исполнения настоящего Коллективного договора.

13.1.2. Предоставляют друг другу информацию, необходимую для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора, рассмотрения внесения в него изменений и дополнений, а также подготовки проектов последующих коллективных договоров.

13.1.3. Строго соблюдают установленный порядок коллективных трудовых споров, принимают меры по их конструктивному урегулированию.

13.1.4. Рассматривают вопросы, не включённые в настоящий Коллективный договор, проводят консультации, переговоры и заключают иные соглашения в области трудовых и связанных с ним отношений.

13.2. Работодатель:

13.2.1. Обязуется соблюдать положения настоящего Коллективного договора.

13.2.2. Обеспечивает эффективное управление Учреждением, сохранность его имущества.

13.2.3. Добивается стабильности финансового положения Учреждения.

13.2.4. Обеспечивает занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность.

13.2.5. Создаёт условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации трудовых отношений.

13.2.6. Предоставляет работникам социальные гарантии, льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

13.2.7. Соблюдает права и гарантии профсоюзной организации, установленные действующим законодательством.

13.2.8. Ежегодно информирует Совет трудового коллектива о финансово экономическом положении Учреждения.

13.2.9. Беспрепятственно допускает Совет трудового коллектива на рабочие места в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде, условий охраны труда, предоставляет им документы для осуществления своих полномочий.

13.2.10. Рассматривает письменные представления Совета трудового коллектива в устранении любых нарушений законодательства о труде, по охране труда и в течение семи календарных дней сообщает Совету трудового коллектива о результатах своего рассмотрения.

13.2.11. Обеспечивает полноправное участие Совету трудового коллектива в расследовании всех несчастных случаев на производстве.

13.2.12. Утверждает локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения Совета трудового коллектива.

13.2.13. Реализует иные права, выполняет иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором.

13.3. Совет трудового коллектива:

13.3.1. Осуществляет защиту социальных прав, работающих в МБУ ДО «СШ «Победа» через организацию и контроль выполнения Коллективного договора, соглашения по улучшению условий охраны труда.

13.3.2. Организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих.

13.3.3. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, согласовывает инструкции по обеспечению безопасности жизнедеятельности работающих.

13.3.4. Проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

13.3.5. Представляет интересы работников Учреждения в совместной с администрацией работе по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

14. Заключительные положения

14.1. В течение 7 (семи) дней со дня подписания настоящего Коллективного договора работодатель направляет его для прохождения процедуры уведомительной регистрации в Управление труда и социальной защиты населения администрации Новоалександровского муниципального округа Ставропольского края.

14.2. В течение 15 (пятнадцати) дней с момента подписания трудового договора работодатель совместно с советом трудового коллектива производит ознакомление работников Учреждения с содержанием заключённого Коллективного договора.

14.3. В период действия настоящего Коллективного договора все споры и разногласия между сторонами разрешаются путём переговоров и консультаций, при недостижении согласия - в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

14.4. Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

14.5. Все приложения к настоящему Коллективному договору, на которые есть ссылка в тексте Коллективного договора, являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

14.6. По всем вопросам, не предусмотренных в положениях настоящего Коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающих из отношений работодателя и работников Учреждения, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов сторон, стороны будут руководствоваться действующим трудовым законодательством Российской Федерации, стремясь выполнить цели настоящего договора.

15. Контроль за выполнением Коллективного договора

15.1. Надлежащее исполнение условий настоящего Коллективного договора

является обязательным для всех его участников.

Контроль за ходом выполнения настоящего Коллективного договора осуществляют работодатель и Совет трудового коллектива.

При обнаружении нарушений условий настоящего Коллективного договора стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение положений настоящего Коллективного договора стороны, иные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

ПРОТОКОЛ № 1

Общего собрания работников Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа «Победа»

«04» сентября 2024 г.
11:00 ч.

г. Новоалександровск

На собрании присутствовало:
61 человек

Председатель: Чугуев А.В., директор МБУ ДО «СШ «Победа»
Секретарь: Поречнева С.В., юрисконсульт МБУ ДО «СШ «Победа»

Вопросы на повестке дня:

1. Об утверждении Положения о Совете трудового коллектива в МБУ ДО «СШ «Победа».
2. Об избрании членов Совета трудового коллектива в МБУ ДО «СШ «Победа».
3. Об избрании председателя Совета трудового коллектива в МБУ ДО «СШ «Победа».
4. Об избрании заместителя председателя Совета трудового коллектива в МБУ ДО «СШ «Победа».
5. Об избрании секретаря Совета трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Победа».

По первому вопросу повестки дня слушали:

директора МБУ ДО «СШ «Победа» Чугуева Андрея Васильевича.

1. Выступающий ознакомил всех присутствующих с Положением о Совете трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Победа», предложил утвердить его и руководствоваться в работе.

По первому вопросу повестки дня решили: «За» - единогласно.

Принять в работу и утвердить Положение о Совете трудового коллектива в МБУ ДО «СШ «Победа».

По второму вопросу повестки дня слушали:

заместителя директора МБУ ДО «СШ «Победа» Картишко Евгения Александровича.

2. Выступающий предложил избрать в состав членов Совета трудового коллектива следующих сотрудников.:

- заместителя директора МБУ ДО «СШ «Победа» Мохову Елену Вячеславовну;
- экономиста МБУ ДО «СШ «Победа» Леонову Раису Васильевну;
- заведующую хозяйством МБУ ДО «СШ «Победа» Лазареву Ирину Игоревну;
- юрисконсульта МБУ ДО «СШ «Победа» Поречневу Снежану Владимировну;
- главного инженера МБУ ДО «СШ «Победа» Бондаренко Ивана Александровича.

По второму вопросу повестки дня решили: «За» - единогласно.

Назначить членами Совета трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Победа»:

- заместителя директора МБУ ДО «СШ «Победа» Мохову Елену Вячеславовну;

- экономиста МБУ ДО «СШ «Победа» Леонову Раису Васильевну;
- заведующую хозяйством МБУ ДО «СШ «Победа» Лазареву Ирину Игоревну;
- юрисконсульта МБУ ДО «СШ «Победа» Поречневу Снежану Владимировну;
- главного инженера МБУ ДО «СШ «Победа» Бондаренко Ивана Александровича;

По третьему вопросу повестки дня слушали:

Заместителя директора МБУ ДО «СШ «Победа» Мохову Елену Вячеславовну.

3. Выступающая предложила избрать председателем Совета трудового коллектива специалиста по охране труда МБУ ДО «СШ «Победа» Чайковскую Наталию Петровну, в полномочия которой будут входить помощь руководству в решении возникающих перед Учреждением задач, а также обеспечения защиты прав и интересов работников МБУ ДО «СШ «Победа».

По третьему вопросу повестки дня решили: «За».- единогласно.

Избрать председателем Совета трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Победа» Чайковскую Наталию Петровну.

По четвертому вопросу повестки дня слушали:

Специалиста по охране труда МБУ ДО «СШ «Победа» Чайковскую Наталию Петровну.

4. Выступающая предложила назначить заместителя директора МБУ ДО «СШ «Победа» Картишко Евгения Александровича заместителем председателя Совета трудового коллектива.

По четвертому вопросу повестки дня решили: «За» - единогласно.

Назначить заместителя директора МБУ ДО «СШ «Победа» Картишко Евгения Александровича заместителем председателя Совета трудового коллектива.

По пятому вопросу повестки дня слушали:

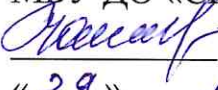
специалиста по охране труда МБУ ДО «СШ «Победа» Чайковскую Наталию Петровну.

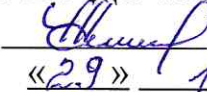
5. Выступающая предложила назначить секретарем Совета трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Победа» юрисконсульта Поречневу Снежану Владимировну, деятельность которой будет направлена на ведение делопроизводства и протоколов собраний Совета трудового коллектива.

По пятому вопросу повестки дня решили: «За» - единогласно.

Избрать секретарем Совета трудового коллектива в МБУ ДО «СШ «Победа» юрисконсульта Поречневу Снежану Владимировну.

Председатель собрания	 (подпись)	<u>Чугуев А.В.</u> (Ф.И.О.)
Секретарь собрания	 (подпись)	<u>Поречнева С.В.</u> (Ф.И.О.)

Председатель Совета
трудового коллектива
МБУ ДО «СШ «Победа»
 Чайковская Н.П.
«29» 11 2024 г.

Директор
МБУ ДО «СШ «Победа»
 Чугуев А.В.
«29» 11 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников, имеющих право на дополнительный
оплачиваемый отпуск:**

1. Директор: 14 календарных дней.
2. Заместитель директора: 14 календарных дней.
3. Тренер-преподаватель: 14 календарных дней.
4. Инструктор по спорту: 4 календарных дня.
5. Инструктор-методист физкультурно спортивных организаций: 14 календарных дней.

**Приложение № 3
к Коллективному договору**

Председатель Совета
трудового коллектива
МБУ ДО «СШ «Победа»
Чайковская Н.П.
« 29 » 11 2024 г.

Директор
МБУ ДО «СШ «Победа»
Чугуев А.В.
« 29 » 11 2024 г.

**СПИСОК
профессий для выдачи бесплатной специальной одежды и обуви.**

№ п/п	Наименование профессий	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплект)
1.	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги Ботинки Полуботинки с перфорацией</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар.</p> <p>12 пар.</p> <p>1 шт./до износа</p> <p>1 шт./до износа</p>
2.	Слесарь по КИП и автоматике	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт./до износа</p>

		органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	1 шт./до износа
3.	Водитель	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>Перчатки для защиты от производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт./до износа</p> <p>12 пар</p>
4.	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки для защиты от производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
5.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Плащ непромокаемый</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Перчатки для защиты от производственных загрязнений</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт./ на 2 года</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p>
6.	Уборщик служебных помещений	<p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Галоши резиновые</p> <p>Тапочки</p>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p>
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>

		<p>подноском</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Перчатки для защиты от производственных загрязнений</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 шт./ до износа</p> <p>1 шт./до износа</p>
8.	Лаборант	<p>Фартук или костюм</p> <p>Перчатки резиновые</p> <p>Респиратор</p> <p>Галоши резиновые</p> <p>Головной убор</p>	<p>1 шт.</p> <p>4 пары</p> <p>До износа</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
9.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Очки защитные</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
10.	Аппаратчик химводоочистки	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>

		Перчатки резиновые	До износа
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	До износа
11.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат	1 шт.
		Перчатки резиновые	12 пар
		Головной убор от производственных загрязнений (колпак или косынка)	1 шт.
		Обувь специальная от механических воздействий	1 пара
12.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Рукавицы комбинированные	12 пар
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
13.	Буфетчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат	1 шт.
		Перчатки резиновые	12 пар
		Головной убор от производственных загрязнений (колпак или косынка)	1 шт.
		Обувь специальная от механических воздействий	1 пара
14.	Гардеробщик	Костюм или халат от общих производственных загрязнений	1 шт.
15.	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный	1 шт.
		Головной убор	1 шт.
		Тапочки	1 пара
16.	Тренер-преподаватель	Шорты	2 шт.

		Футболка	2 шт.
		Трико	2 пары
17.	Инструктор по спорту	Шорты	2 шт.
		Футболка	2шт.
		Трико	2 пар.

Специалист по охране труда  Чайковская Н.П.

Председатель Совета
трудового коллектива
МБУ ДО «СШ «Победа»
Чайковская Н.П.
«29» 11 2024 г.

Директор
МБУ ДО «СШ «Победа»
Чугуев А.В.
«29» 11 2024 г.

Состав комиссии по контролю за выполнением Коллективного договора:

Заместитель директора Картишко Е.А. Картишко Е.А.

Специалист
по кадрам Бычкова Л.Н. Бычкова Л.Н.


Главный инженер Бондаренко И.А. Бондаренко И.А.

Юрисконсульт Поречнева С.В. Поречнева С.В.

Специалист по
охране труда Чайковская Н.П. Чайковская Н.П.

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью
27 – (Двадцать семь) листов

Директор МБУ ДО «СП «Победа»


А.В. Чугуев



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 301855813211864865354984698895558776452667678540

Владелец Чугуев Андрей Васильевич

Действителен с 29.02.2024 по 28.02.2025