

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
спортивной школы  
«Ледовый Дворец спорта»  
на 2023 – 2026 годы

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Ледовый Дворец спорта» и заключается между работниками и работодателем, в лице их представителей, в соответствии со ст. ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложения к Договору имеют равную с ним юридическую силу.

Сторонами Договора являются: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Ледовый Дворец спорта» в лице директора Карбаинова Сергея Владимировича (далее - Работодатель) и работники, осуществляющие трудовую деятельность в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Ледовый Дворец спорта» (далее - Учреждение) на основании заключенных трудовых договоров, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Тюменцевой Наталии Сергеевны (далее - Председатель).

1.2. Договор распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 №10 - ФЗ, решением Думы города Сургута от 24.12.2014 №639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута», решением Думы города от 28.06.2007 года № 233-IV ДГ «О положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута», Территориальным соглашением между Администрацией города Сургута, действующей от имени муниципального образования городской округ город Сургут и Профсоюзной организацией работников культуры г. Сургута по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, курируемых комитетом культуры и туризма, управлением физической культуры и спорта, отделом молодежной политики на 2021-2023 годы (далее – Соглашение), уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами.

1.5. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его Сторонами и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.09.2023 и действует по 31.08.2026.

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

1.5.1. Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования Учреждения;
- в случае изменения типа Учреждения;
- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;
- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Договор;

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения – Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.5.2. При смене формы собственности Учреждения – Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5.3. При ликвидации Учреждения – Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.5.5. Изменение и дополнение Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

Пересмотр обязательств Договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по предотвращению любых конфликтных ситуаций, мешающих выполнению Договора, нормальному ритму работы.

1.7. Стороны пришли к соглашению, что взаимные интересы сторон, отраженные в настоящем Договоре, требуют обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств, предусмотренных законом, Соглашением и Договором. В целях обеспечения выполнения указанных условий, стороны настоящего Договора обязуются соблюдать основные принципы социального партнерства (статья 24 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.8. При выполнении Работодателем условий Договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

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

1.10. Основными формами участия в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профком являются:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- проведение профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов Учреждения;

- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового кодекса Российской Федерации);
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

## **Раздел 2. Права и обязанности сторон**

### **2.1. Работодатель имеет право:**

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами, вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор, поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.2. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.3. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.1.4. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.5. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.1.6. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### **Работодатель обязуется:**

2.1.7. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.1.8. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.9. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Ледовый Дворец спорта».

2.1.10. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ, предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.12. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором формах.

2.1.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.1.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.1.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

2.1.16. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.1.17. Создать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами. Работодатель оказывает помощь ВИЧ-инфицированным работникам в следующих вопросах:

- получение соответствующей информации по вопросам доступа к АРВ-терапии в случае необходимости и к соответствующим медицинским услугам по месту жительства;

- помощь в нахождении организаций, предоставляющих консультативные и другие услуги.

## **2.2. Работники имеют право на:**

2.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.2.2. Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором, рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором.

2.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.2.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.2.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.2.6. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.2.7. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Договором формах.

Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

2.2.8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

2.2.9. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.2.10. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Работники обязуются:**

2.2.11. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором:

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.2.12. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**2.3. Профком обязуется:**

2.3.1. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, коллективного договора и других актов, действующих в Учреждении в соответствии с законодательством.

2.3.2. Способствовать развитию Учреждения доступными профсоюзными способами и средствами.

2.3.3. Способствовать решению вопросов работы Учреждения и вопросов ее совершенствования.

2.3.4. Разъяснять работникам трудовое законодательство, Договор и добиваться исполнения сторонами всех положений.

**Раздел 3. Трудовые отношения**

**3.1. Трудовой договор**

3.1.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в

порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.2. 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.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Договором.

3.1.3. Работодатель вправе заключать срочные трудовые договоры на определенный срок в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.1.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, ч.2 и ч.3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.5. При заключении трудового договора, в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

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



В период испытания на работника распространяются положение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Договора, соглашений, локальных актов.

3.1.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

3.1.7. Смена собственника Учреждения не является основанием для расторжения трудового договора (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.1.8. Увольнение, произведенное с нарушением норм ТК РФ и Договора, может быть обжаловано в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

3.1.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установленных прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обязательств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого

работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, Работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

### **3.2. Обеспечение занятости**

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием выборного органа первичной профсоюзной организации. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – ППО), по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится с учетом мотивированного мнения Профкома Учреждения в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в связи с реорганизацией, ликвидацией Учреждения, ухудшением финансово-экономического положения Учреждения.

3.2.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять выборному Профкому Учреждения проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.2.3. Профком гарантирует правовую информацию сокращаемым работникам, согласно ТК РФ.

3.2.4. Для предупреждения безработицы и предотвращения массового сокращения работников стороны договорились:

- переводить работников подразделения, с согласия всех работающих в нем, на режим неполного рабочего времени, на срок до 6-ти месяцев.

3.2.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии 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);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- одному из членов семьи, если оба работают в Учреждении;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 1 года;
- лицам, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет
- лицам, предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

3.2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не более 1 рабочего дня в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

3.2.7. Работнику, увольняемому из Учреждения, в связи с его ликвидацией, либо сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляются государственные гарантии согласно статье 318 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.8 Профком осуществляет, в пределах своей компетенции, контроль над соблюдением Работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников.

3.2.9. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Учреждении стороны договорились:

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- осуществлять поощрение молодежного актива Учреждения, ведущего эффективную общественную работу;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

### **3.3. Рабочее время**

3.3.1. Режим работы Учреждения определяется в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ, и иными нормативными правовыми актами.

3.3.2. Режим работы работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО СШ «Ледовый Дворец спорта» с учётом проведенной специальной оценки условий труда.

3.3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- 40 часов в неделю для мужчин;
- 36 часов в неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена в законодательных актах. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4. Для отдельных категорий работников может быть введен суммированный учет рабочего времени.

3.3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени предусмотрена для следующих работников, согласно статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- 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;
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

3.3.6. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у Работодателя.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.8. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.9. Работодатель обеспечивает соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполную занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.3.10. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в следующем порядке:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Для работников с суммированным учетом рабочего времени (работающим по гибкому графику) выходными днями считаются дни, определенные графиком работы. Дни, по графику работы, приходящиеся на нерабочий праздничный день, подлежат оплате в двойном размере.

3.3.11. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, согласно Правилам внутреннего трудового распорядка дня МАУ ДО СШ «Ледовый Дворец спорта» и Приложению №1.

3.3.12. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других) (статья 102 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.13. В Учреждении допускаются следующие виды работ, без освобождения от своей основной работы, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня:

- **совмещение профессий (должностей)** (выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности);

- **расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ** (выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по такой же профессии или должности);

- **исполнение обязанностей временно отсутствующего работника** (выполнение наряду со своей основной работой, обязанностей временно отсутствующих работников: замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность)).

3.3.14. Соглашение о совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или увеличения объемов работ, а также исполнение обязанностей оформляется приказом работодателя с указанием совмещаемой профессии (должности), объема дополнительно выполняемых функций или работ и размера доплаты.

3.3.15. Работодатель имеет право потребовать от работника отчет о проделанной работе, в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы, в том числе за работу, выполняемую по совмещению и совместительству.

3.3.16. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работать по иной профессии, специальности или должности по другому трудовому договору за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства, если не существует ограничений, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

3.3.17. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем на условиях внешнего совместительства, если не существует ограничений, предусмотренных ТК РФ или иными нормативными правовыми актами.

3.3.18. 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 случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязуется предложить работнику все имеющиеся у него и отвечающие указанным требованиям вакансии;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (статья 76 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.19. Для отдельных работников учреждения устанавливается разъездной характер работы.

Под работой, имеющей разъездной характер, понимается работа, связанная с постоянными служебными поездками работника, совершаемыми работником в процессе выполнения трудовых обязанностей и в целях выполнения трудовой функции.

Границы территории служебных поездок работников устанавливаются Положением о разъездном характере работы, трудовым договором.

Перечень должностей и профессий работников учреждения, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определен в Приложении №4.

В период нахождения в служебной поездке на работников, замещающих должность «спортсмен», распространяется режим рабочего времени и времени отдыха, установленный п. 5.1.2. Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и трудовым договором. В случае необходимости привлечения работника к работе в выходной или нерабочий праздничный день, работник привлекается к работе на основании приказа работодателя, согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации (статьи 113, 153 Трудового кодекса Российской Федерации). По окончании служебной поездки, в случае, если поездка осуществлялась за счет средств учреждения, работник обязан предоставить в отдел бухгалтерского учета оформленные надлежащим образом документы, подтверждающие фактические расходы работника во время поездки.

За время нахождения в служебной поездке работнику выплачивается заработная плата исходя из установленного оклада за фактически отработанное время, согласно табелю учета рабочего времени.

Учет рабочего времени работника, находящегося в служебной поездке, ведется в соответствии с режимом и нормой рабочего времени, установленными трудовым договором.

Работники с разъездным характером работы могут быть направлены в служебные командировки для выполнения служебного поручения за пределами территории, обусловленной трудовым договором.

Помимо предоставления общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, Работодатель возмещает работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;



- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Указанные расходы возмещаются работнику в случае осуществления служебной поездки на основании календарного плана физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий муниципального образования городской округ город Сургут, где учреждением, ответственным за проведение мероприятия, поименовано МАУ ДО СШ «Ледовый Дворец спорта». В случае, если тренировочные или соревновательные мероприятия включены в календарный план физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий муниципального образования городской округ город Сургут, где учреждением, ответственным за проведение мероприятия, поименовано иное учреждение или организация, то финансирование данных мероприятий осуществляется за счет того учреждения или организации, в календарный план которых внесены данные мероприятия. В этом случае МАУ ДО СШ «Ледовый Дворец спорта» гарантирует работнику сохранение рабочего места (должности) и заработной платы на весь период служебной поездки.

### **3.4. Время отдыха**

3.4.1. В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов, который в рабочее время не включается. Продолжительность и порядок предоставления данного перерыва устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка дня и утвержденными графиками работ.

3.4.2. Работникам учреждения предоставляются следующие виды отпусков:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»), согласно приложению № 5;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, предоставляется пропорционально отработанному времени, согласно приложению № 3.

По степени вредности устанавливается следующая продолжительность отпуска:

- класс 3.2. - 7 дней;
- класс 3.3 – 8 дней;
- класс 3.4 – 9 дней;
- класс 4 – 12 дней.

С письменного согласия работника, которому по результатам специальной оценки условий труда установлен дополнительный оплачиваемый отпуск, может быть выплачена денежная компенсация за дни, превышающие минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней). Компенсация выплачивается в размере среднего заработка с учетом повышающего коэффициента к окладу за вредные и (или) опасные условия труда, установленному в соответствии с п. 3.5. Соглашения.

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня согласно приложению №1;

- тренерам, спортсменам ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дня согласно приложению № 2;

- в День знаний (1 сентября) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему детей-школьников младших классов (1-4 классы) – 1 день оплачиваемого отпуска, если 1 сентября не является для работника выходным днём.

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.4.3 Предоставляются следующие виды отпусков из средств, полученных от приносящей доход деятельности:

- Председателю профкома Учреждения – 6 календарных дней;

- работникам, награжденным золотым знаком ГТО – 2 календарных дня;

- работникам, награжденным серебряным или бронзовым знаком ГТО – 1 календарный день.

3.4.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (статья 120 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- по желанию работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации);

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

3.4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала;

- 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 который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.7. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 125 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, установленный статьей 321 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется работникам по истечении шести месяцев работы в Учреждении.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) Работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.9. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- период приостановления трудового договора в соответствии со статьей 351.7 настоящего Кодекса.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями

труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.4.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Учреждении (статья 122 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время

отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.13. 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.

3.4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.15. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск – 30 календарных дней.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка – 5 дней;

- работникам в случае регистрации брака самого работника – до 5 календарных дней;

- работникам, в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, дети, отец, мать, родные братья или сестры) – до 5 календарных дней;

- тренерам до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятия призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира). Продолжительность отпуска и очередность его предоставления устанавливается приказом директора Учреждения;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему, ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в год в удобное для них время;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет – один дополнительный выходной день ежемесячно;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.4.17. В случае использования работником права на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно, ему предоставляются дни без сохранения заработной платы в количестве, необходимом для проезда к месту проведения отпуска и обратно. Указанные дни включаются в стаж работы, дающий право на очередной отпуск, учитывая условия статьи 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (статья 262.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

3.4.19. Оплата отпуска производится Работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году (статья 262. Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.4.21. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год или по мере обращения) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от

необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

В случае однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней заявление подается работодателю в срок не менее чем за 7 рабочих дней.

3.4.22. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставляется по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году.

Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

3.4.23. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 3.4.21. в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

3.4.24. Если одним из родителей (опекуном, попечителем) в календарном году использовано менее 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в соответствии с пунктом 3.4.22. другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном году предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

3.4.25. Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком и в других случаях освобождения работника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без сохранения заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на дополнительные оплачиваемые выходные дни.

3.4.26. При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество дополнительных оплачиваемых выходных дней, предоставляемых в календарном месяце (в случае однократного их использования в соответствии с пунктом 3.4.22. - в календарном году), не увеличивается.

3.4.27. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с пунктом 3.4.21, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в



этом же календарном месяце (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце).

3.4.28. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные в соответствии с пунктом 3.4.22, но не использованные родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются работнику с учетом его пожеланий в этом же календарном году (при условии окончания периода временной нетрудоспособности в указанном календарном году). При этом родителем (опекуном, попечителем) согласовывается с работодателем новый график предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней.

3.4.29. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 3.4.21. не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся, за исключением случая однократного использования дополнительных оплачиваемых выходных дней, предусмотренного пунктом 3.4.22.

3.4.30. Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставляемые в соответствии с пунктом 3.4.21. не использованные в календарном году, на другой календарный год не переносятся.

3.4.31. Предоставление дополнительных оплачиваемых выходных дней оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

3.4.32. Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя).

3.4.33. При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни оплачиваются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, умноженного на количество используемых дней, указанных в приказе (распоряжении) работодателя.

3.4.34. Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

В случае если представление недостоверных сведений повлекло за собой выплату излишних средств на оплату дополнительных оплачиваемых выходных дней, виновные лица возмещают причиненный ущерб в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.4.35. Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.

3.4.36. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

Ежемесячная оплата педагогическим работникам, замещающим должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников, должностей руководителей, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678, находящимся в длительном отпуске сроком до одного

года устанавливается в размере 2 700 рублей с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом.

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

### **3.5. Перевод работника на другую работу**

3.5.1. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у Работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с Работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.2. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5.3. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом

механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.5.4. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.5.5. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в соответствии со статьёй 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.5.7. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается, в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3.6. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников на прохождение независимой оценки квалификации.**

3.6.1. Работодатель реализует право работников на подготовку, дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации в соответствии со статьёй 196 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6.2. Работник имеет право получить квалификацию в рамках профессионального образования, включающие следующие уровни:

- среднее профессиональное образование, направленное на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития работника и имеющее целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена;

- высшее образование, имеющее целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров.

3.6.3. На профессиональное обучение, направленное на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования.

3.6.4. По программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, которое проводится для лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

3.6.5. По программам переподготовки рабочих и служащих, которое проводится для лиц, уже имеющих профессию рабочего или должность служащего, в целях получения новой профессии рабочего или новой должности служащего с учетом новой должности служащего с учетом потребностей Учреждения, вида профессиональной деятельности.

3.6.6. По программам повышения квалификации рабочих и служащих, которое проводится для лиц, уже имеющих профессию рабочего, или должность служащего, в целях последовательного совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего без повышения образовательного уровня.

3.6.7. На дополнительное профессиональное образование, направленное на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие работника, обеспечение его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды. Дополнительное профессиональное образование осуществляется по средствам реализации:

- программы повышения квалификации, которая направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации;

- программы профессиональной подготовки, которая направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

3.6.8. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

- лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

- лица, получающие среднее профессиональное образование и (или) высшее образование.

3.6.9. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

3.7. В порядке, установленном Главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно осваивающим эти программы.

Работникам, обучающимся в учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, гарантии и компенсации не предоставляются.

3.8. В соответствии с пунктом 6 приложения 1 к Приказу Министерства спорта РФ от 19 марта 2020 г. № 224 "Об утверждении порядка присвоения квалификационных категорий тренеров и квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий тренеров" с целью повышения квалификационной категории тренеры проходят обучение по дополнительным профессиональным образовательным программам не реже одного раза в 4 (четыре) года.

3.9. На основании приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2020 г. N 952н "Об утверждении профессионального стандарта "Тренер-преподаватель" с целью профессионального роста и присвоения квалификационных категорий – дополнительное профессиональное образование (программы повышения квалификации) проводится не реже одного раза в 5 (пять) лет.

3.10. В соответствии с пунктом 4 Приказа Минздрава России № 66н от 03.08.2012 повышение квалификации медицинских работников проводится не реже одного раза в 5 (пять) лет в течение всей их трудовой деятельности.

#### **Раздел 4. Гарантии при присвоении квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры**

4.1. Присвоение квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры направлено на определение соответствия результата профессиональной деятельности и осуществляется один раз в четыре года на основе оценки их профессиональной деятельности квалификационной комиссией.

4.2. Порядок присвоения квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры установлен приказом Департамента физической культуры и спорта Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 03.07.2020 № 182 «О присвоении квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта, осуществляющих деятельность в Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

4.3. В целях социальной поддержки тренеров и иных специалистов сохранять выплаты стимулирующего характера, предусмотренные за наличие квалификационных категорий или назначенные в период формирования нормативно-правовой базы, регламентирующей процедуры присвоения

квалификационных категорий, до момента подтверждения и (или) присвоения соответствующей квалификационной категории.

## **5. Гарантии при аттестации педагогических работников**

5.1. Правила проведения аттестации педагогических работников определяются приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и в целях установления квалификационной категории.

5.3. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет, на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемой Учреждением.

В целях защиты прав педагогических работников, в соответствии с частью 3 статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации, в обязательном порядке в состав аттестационной комиссии Учреждения включаются представители профкома.

5.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников Учреждения осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Департаментом образования и науки ХМАО – Югры.

5.5. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

## **Раздел 6. Оплата труда**

6.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Постановлением Администрации г. Сургута от 22 ноября 2010 г. N 6213 "Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных учреждений города Сургута, кроме муниципальных учреждений, курируемых департаментом образования", трудовыми договорами, Положением по оплате труда работников МАУ ДО СШ «Ледовый дворец спорта», утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения профкома Учреждения.

6.2. В области оплаты труда стороны договорились:

6.2.1. Заработная плата выплачивается работнику в порядке и на условиях, определенных статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2.3. Руководитель Учреждения вправе самостоятельно определять дополнительные виды и размер выплат стимулирующего характера в пределах средств на оплату труда. На стимулирование работников также могут быть направлены средства из обоснованно сложившейся экономии по оплате труда, независимо от источников поступления указанных средств. При этом установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утвержденных положением об оплате труда в МАУ ДО СШ «Ледовый Дворец спорта» с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

6.2.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца 25 числа расчетного месяца (за первую половину расчетного месяца) и 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.2.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать посредством электронной почты каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся 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.

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

6.2.7. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, должностного оклада, (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.8. Пересмотр действующих и введение новых условий, форм и систем оплаты труда и материального стимулирования, порядок ведения, замены и пересмотра норм труда осуществляется с учетом мнения Профкома.

6.2.9. Сверхурочная работа 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 (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2.10. Ежемесячная доплата молодым специалистам.

Понятие «молодой специалист» применяется в значении, установленном пунктом 6 статьи Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».

Право на указанную ежемесячную доплату сохраняется при переводе работника в одном учреждении на другую должность при условии выполнения работы по полученной специальности (направлению подготовки).

Доплата осуществляется по основному месту работы в течение первых трех лет работы по специальности (направлению подготовки) в размере 7 675 рублей, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Определение размера доплаты производится пропорционально отработанному времени.

Основанием для отмены ежемесячной доплаты молодым специалистам является достижение работником возраста 36 лет.

## **Раздел 7. Выплаты социального характера**

7.1. Выплаты социального характера работникам учреждения осуществляются в соответствии с Решением Думы города Сургута от 24.12.2014 №639 - V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города».

Работодатель обязуется производить следующие выплаты социального характера за счет средств, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности Учреждения:

7.1.1. Единовременное пособие работникам, вступающим в первый брак, в размере 20 000 рублей.

Если оба супруга работают в Учреждении, то указанное единовременное пособие выплачивается только одному из супругов.

7.1.2. Единовременное пособие работнику при рождении ребёнка в сумме 5 000 рублей.



Если оба родителя работают Учреждении, выплата производится одному из них.

При рождении двух и более детей пособие выплачивается на каждого ребёнка.

Выплата распространяется также и на одного из родителей семьи, усыновившей ребёнка, независимо от возраста усыновлённого ребёнка.

7.1.3. Ежеквартальная материальная помощь в сумме 1 000 рублей работникам:

- находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

- имеющим на иждивении ребёнка-инвалида, инвалида I, II, III группы с причиной инвалидности «инвалидность с детства»;

- имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет.

Если оба родителя работают в Учреждении, то указанная выплата производится только одному из них.

При наличии у работника двух и более оснований выплаты материальной помощи производится только по одному из оснований по желанию работника.

Выплата производится, начиная с квартала, следующего за кварталом, в котором подано заявление о получении выплаты.

7.1.4. Материальная помощь в связи со смертью членов семьи (мужа, жены, детей, матери, отца), родственников (брата, сестры) в размере 10 000 рублей.

В случае смерти в течение шести месяцев двух и более членов семьи работника (мужа, жены, детей, матери, отца) и (или) родственников (брата, сестры) материальная помощь выплачивается в размере 100 000 рублей.

Если в Учреждении работают несколько членов семьи (родственников) умершего, материальная помощь выделяется одному из них по их выбору.

7.1.5. Ежегодная материальная помощь неработающим пенсионерам в размере 1 200 рублей.

Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры при одновременном соблюдении следующих условий:

- если имеется регистрация по месту жительства в городе Сургуте;

- если увольнение по собственному желанию связано с выходом на пенсию впервые из муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивная школа «Ледовый Дворец спорта»;

- если не осуществлялась работа по трудовому договору с 01 января года, в котором производится выплата.

Выплата за текущий календарный год производится один раз в декабре текущего года.

7.1.6. Материальная помощь работникам в случае пожара жилого дома или квартиры, в которых они проживают, в размере 20 000 рублей.

7.1.7. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам.

Понятие "молодой специалист" применяется в значении,

установленном пунктом 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации".

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) по полученной специальности (направлению подготовки).

Размер единовременной выплаты социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Размер месячного фонда оплаты труда определяется на дату издания правового акта работодателя о предоставлении единовременной выплаты социальной поддержки молодым специалистам.

Право на указанную выплату сохраняется при переводе работника в одном учреждении на другую должность при условии выполнения работы по полученной специальности (направлению подготовки).

Пункт 7.1.7. действует по 31.12.2023г.

7.1.8. Компенсация расходов на зубопротезирование:

Право на компенсацию расходов на зубопротезирование имеют следующие категории работников, состоящие в списочном составе учреждения:

- тренеры-преподаватели.

Компенсация расходов на зубопротезирование производится в зависимости от стажа работы в муниципальных учреждениях на должностях, отнесённых к категориям, указанным в пункте 7.1.8. в следующих размерах:

- до трёх лет - 30 % стоимости;

- свыше трёх лет - 50 % стоимости,

но не более 50 000 рублей в год.

7.1.9. Единовременное вознаграждение работникам в связи юбилейными датами 50, 55, 60 лет и каждые последующие пять лет в размере 10 000 рублей. Выплата производится по основной занимаемой должности.

7.1.10. Единовременное вознаграждение работникам Учреждения при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые:

- при стаже работы в муниципальных учреждениях (или) органах местного самоуправления города Сургута до 10 лет – в размере половины месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности;

- при стаже работы в муниципальных учреждениях (или) органах местного самоуправления города Сургута более 10 лет – в размере одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности.

Размер месячного фонда оплаты труда определяется на дату издания правового акта работодателя о выплате единовременного вознаграждения работникам муниципальных учреждений при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые.

7.1.11. Единовременная материальная помощь в размере 3 000 000 (три миллиона) рублей одному из членов семьи работника (супруге (супругу); детям; родителям), погибшего при исполнении должностных обязанностей.

7.1.12. Единовременная компенсационная выплата работнику в случае причинения тяжкого вреда его здоровью при исполнении им должностных обязанностей в размере 80% единовременной материальной помощи, предусмотренной пунктом 7.1.12 настоящего Коллективного договора.

7.2. Работодатель производит работникам списочного состава, по основной занимаемой должности, из средств, полученных от приносящей доход деятельности, следующие выплаты:

7.2.1. В случае потери близких родственников (супруга, супруг, отец, мать, дети) производить оплату проезда работнику к месту захоронения любым видом транспорта, но расходы возмещаются в сумме, не превышающей стоимости проезда воздушным транспортом в салоне экономического класса; обратно-стоимости проезда на железнодорожном транспорте в купейном вагоне любого класса обслуживания без сервисных услуг, сборов (за исключением постельного белья) скорого фирменного поезда, но не более фактически понесенных расходов.

## **Раздел 8. Гарантии и компенсации**

8.1. Работодатель обязуется оплачивать работнику один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе и личным легковым (за исключением такси), а также оплату стоимости провоза багажа весом до 20 килограммов свыше норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении, но не ранее истечения шести месяцев с момента трудоустройства.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно неработающим и не занимающимся предпринимательской деятельностью членам семьи работника (мужу (жене), несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся по очной форме обучения в образовательных учреждениях среднего общего, среднего профессионального или высшего образования) независимо от времени и места использования отпуска как самим работником, так и членами его семьи при условии использования отпуска в течение текущего календарного года.

Компенсация стоимости проезда неработающим членам семьи производится при предоставлении документов в соответствии с решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233 - IV ДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего

Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута».

8.2. Работодатель возмещает расходы работникам, прошедшим обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.3. Раскрытие ВИЧ-статуса не является обязательным условием при приеме на работу. ВИЧ-инфицированные работники могут выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

8.3. Работодатель обязан предоставлять работнику-донору следующие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ:

8.3.1. Освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов и в день связанного с этим медицинского осмотра. За день сдачи крови и ее компонентов за работником сохраняется средний заработок (ч.1,5 статья 186 Трудового кодекса РФ).

8.3.2. Предоставить работнику-донору по его желанию другой день отдыха с сохранением среднего заработка (ч. 4, 5 статья 186 Трудового кодекса РФ) в случаях, если:

- по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (ч. 2 статья 186 Трудового кодекса РФ);
- работник сдал кровь и ее компоненты в период ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 3 статья 186 Трудового кодекса РФ);
- работник сдал кровь и ее компоненты в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 3 статья 186 Трудового кодекса РФ);

8.3.3. Предоставлять работнику-донору дополнительный день отдыха с сохранением среднего заработка после каждого дня сдачи крови (ч. 4 статья 186 Трудового кодекса РФ). Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

8.3.4. Предоставлять работнику, награжденному нагрудным знаком «Почётный донор России», ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время года».

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

8.5. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 8.6. при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## Раздел 9. Охрана труда

В соответствии со статьёй 214 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан обеспечить:

9.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет средств Учреждения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение №6), смывающих и обезвреживающих средств (приложение №7), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации порядке, в соответствии с установленными нормами для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

9.3. 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.

9.4. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.5. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.6. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней в соответствии с перечнем профессий и должностей, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест, предоставляется пропорционально отработанному времени (Приложение №3).

Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании Соглашения и Договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

С письменного согласия работника, которому по результатам специальной оценки условий труда установлен дополнительный оплачиваемый отпуск, может быть выплачена денежная компенсация за дни, превышающие минимальную продолжительность данного отпуска (7 календарных дней). Компенсация выплачивается в размере среднего заработка с учетом повышающего коэффициента к окладу за вредные и (или) опасные условия труда, установленному в соответствии с п. 3.5. Соглашения.

- выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно локальному нормативному акту Учреждения, регулирующему оплату труда работников, утвержденному приказом Работодателя с учетом мнения профкома Учреждения, в размере от 4% до 12 % от должностного оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости работника на таком рабочем месте или в таких условиях труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, по результатам специальной оценки условий труда;

- иные гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.7. Проведение в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний, без проведения профилактических прививок в соответствии с национальным

календарем профилактических прививок, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 г. N 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок».

9.8. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в случае медицинских противопоказаний, без проведения профилактических прививок в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения РФ от 6 декабря 2021 г. N 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок».

9.9. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

9.10. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.11. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

9.13. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

9.14. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.15. Предоставление беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

9.16. В соответствии со статьёй 215 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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;

- 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;

- 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 части второй статьи 227 настоящего Кодекса, 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;

- 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.

9.17. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда (статья 224 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.18. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда.

Все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и



приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

9.19. Действия Работодателя при несчастном случае.

При несчастных случаях, указанных в статье 228 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель (его представитель) обязан:

- немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- принять неотложные меры по предотвращению развития аварийной или иной чрезвычайной ситуации и воздействия травмирующих факторов на других лиц;

- сохранить до начала расследования несчастного случая обстановку, какой она была на момент происшествия, если это не угрожает жизни и здоровью других лиц и не ведет к катастрофе, аварии или возникновению иных чрезвычайных обстоятельств, а в случае невозможности ее сохранения – зафиксировать сложившуюся обстановку (составить схемы, провести фотографирование или видеосъемку, другие мероприятия);

- немедленно проинформировать о несчастном случае органы и организации, указанные в Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, а о тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом – также родственников пострадавшего;

- принять иные необходимые меры по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая и оформлению материалов расследования.

9.20. Работодатель обязуется соблюдать в соответствии с Федеральным Законом №38-ФЗ от 30.03.1995 «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызванного вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекция) основные права ВИЧ-инфицированных граждан РФ. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей проводить информационно-образовательную компанию, которая включает:

- распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди работников;

- оформление информационных стендов;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению).

- работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

9.21. Профком Учреждения обязуется:

- оказывать Работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда, анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению;

- принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников Учреждения для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

## **Раздел 10. Жилищно-бытовые условия работников**

10.1. Распределять по согласованию с Профкомом жилые помещения специализированного жилого фонда, предоставляемые по договорам социального найма в порядке, предусмотренном жилищным законодательством, муниципальными правовыми актами.

10.2. При наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, выплачивать компенсацию расходов найма жилья в размере не более 25 000 (двадцать пять тысяч) рублей 00 копеек приглашенным специалистам из другой местности. Возмещение расходов на оплату коммунальных услуг и иных расходов, помимо платы за жилое помещение, возложенных на приглашенного специалиста договором найма жилого помещения, не осуществляется.

Приглашенным специалистом считается специалист, приглашенный из другого населенного пункта Российской Федерации (за исключением города Сургута и Сургутского района) для работы в Учреждении по имеющейся у него специальности, на момент обращения состоящий в трудовых отношениях с Учреждением на основании трудового договора. Приглашенный специалист должен иметь высшее профессиональное, среднее специальное образование по направлению его деятельности, специальные навыки и знания.

10.3. В случаях возмещения специалисту расходов за неполный месяц, выплата производится с учетом количества дней пользования специалистом жилым помещением по соответствующему договору.

10.4. Для решения вопроса о возмещении расходов по найму жилого помещения, специалист, при его первом обращении, а в дальнейшем раз в год, предоставляет следующие документы:

- а) заявление о возмещении расходов по найму жилого помещения;
- б) копия документа, удостоверяющего личность специалиста;
- в) Справка с Управления учета и распределения жилья Администрации города об отсутствии муниципального жилого помещения у специалиста, Уведомление Федеральной службы государственной регистрации кадастра и картографии об отсутствии в едином государственном реестре прав (ЕГРП) на недвижимое имущество и сделок с ним запрашиваемых сведений;
- г) копия договора найма жилого помещения, заключенного в соответствии с требованиями гражданского и жилищного законодательства;
- д) копия документа, подтверждающего произведенные специалистом расходы (расписка о получении денежных средств собственником помещения, либо банковская квитанция, подтверждающая факт

перечисления денежных средств на счет собственника, либо приходный кассовый ордер и др.);

е) реквизиты банковского счета для зачисления компенсационных выплат.

Впоследствии для решения вопроса о возмещении расходов по найму жилого помещения специалист предоставляет ежемесячно только заявление о возмещении расходов по найму жилого помещения и документ, подтверждающий произведенные специалистом расходы (согласно п. «д»).

10.5. Основаниями для отказа в возмещении расходов по найму жилого помещения являются:

- не предоставление всех предусмотренных договором документов;
- наличие у специалиста в собственности жилого помещения либо в найме служебного помещения на территории города Сургута;
- выявление в документах, представленных специалистом, недостоверных сведений, влияющих на право возмещения расходов по найму жилого помещения.

10.6. В случае изменения сведений в представленных документах специалист незамедлительно предоставляет соответствующее уведомление, а также документы, в которых произошли изменения. Вновь представленные документы учитываются при рассмотрении вопроса о возмещении специалисту расходов по найму, аренде жилого помещения.

10.7. Возмещение расходов по найму жилого помещения прекращается в случае:

- подачи специалистом заявления о прекращении возмещения расходов по найму жилого помещения;
- прекращения трудового договора со специалистом;
- расторжения (прекращения) договора найма жилого помещения;
- приобретения специалистом в собственность или предоставления ему в пользование по договорам социального найма, найма служебного жилья на территории города Сургута и Сургутского района жилого помещения;
- не предоставления предусмотренных документов, подлежащих ежемесячному предоставлению.

10.8. Денежные средства, излишне либо необоснованно перечисленные специалисту, подлежат возмещению в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.9. Профсоюзная организация обязуется, ежегодно регистрировать списки очередности работников Учреждения, состоящих в очереди на получение жилья и улучшения жилищных условий, на предоставление субсидий на строительство или приобретение жилья за счет средств бюджета города в Управлении учета и распределении жилья в срок до 1 декабря.

## Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Отношения профсоюзов, первичных профсоюзных организаций и их органов с другими представительными органами работников в Учреждении строятся на основе сотрудничества.

Наличие иных представительных органов работников в Учреждении не может использоваться для воспрепятствования деятельности профсоюзов в соответствии с статьёй 16 от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Профсоюзы имеют право выдвигать кандидатуры своих представителей для избрания в иные представительные органы работников в Учреждении.

Профсоюзы по умолчанию работников вправе иметь своих представителей в коллегиальных органах управления Учреждения.

Участие профсоюзных представителей в работе иных представительных органов работников в Учреждении не лишает их права непосредственно обращаться к работодателям по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза.

11.2. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации в интересах развития социального партнерства (статьи 23, 25, 27, 53 Трудового кодекса Российской Федерации) путем:

11.2.1. представления Профсоюза как социального партнера:

- обязательным ознакомлением всех поступающих на работу с наличием в Учреждении Профсоюза;
- представления Договора как документа, разработанного совместно с Профсоюзом;

11.2.2. обязательного включения представителя профсоюзной организации (по согласованию с профкомом или по его представлению) в комиссию:

- по тарификации и аттестации работников;
- по специальной оценке условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях, и другие комиссии.

11.3. Работодатель в интересах социального партнерства:

- бесплатно и беспрепятственно предоставляет уполномоченным лицам Профсоюза необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- своевременно предоставляет проекты локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения или по согласованию с профкомом;
- предоставляет уполномоченным профкомом членам Профсоюза планы развития и/или реорганизации учреждения до издания соответствующих приказов.

11.4. Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий

коллективного Договора, Соглашения. (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5. Работодатель обязан обеспечивать по заявлению работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление через бухгалтерию учреждения на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работников.

11.6. В Учреждении устанавливается единый процент перечисления средств от членов профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы. Под термином «начисленная заработная плата» в Договоре понимаются зарплата, вознаграждения за труд и иные поощрительные, компенсационные и стимулирующие выплаты, которые предусмотрены действующим положением об оплате труда, различные премии.

В Учреждении, на которые распространяется действие Соглашения, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют 1% из заработка указанных работников на расчетный счет Профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

11.7. Работодатель на основании норм, предусмотренных статьёй 32 и статьёй 377 Трудового кодекса Российской Федерации, безвозмездно предоставляет профкому оборудование, отопливаемое, электрифицированное помещение, как для его работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также оргтехнику, автотранспорт, средства связи и необходимые правовые документы. Дает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, содействует Профкому путем создания необходимых для работы условий.

11.8. Профком вправе информировать работников организации о деятельности профорганизации, оповещать о планируемых профсоюзных мероприятиях.

11.9. Работодатель гарантирует представителям Профкома, избранным в его состав с освобождением от производственной работы, такие же трудовые права, гарантии и льготы, как и работникам учреждения, в соответствии с настоящим Договором (статья 375 Трудового кодекса Российской Федерации и статья 26 Федерального закона от 12.01.1996г. №10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.10. Изменение и дополнение к Договору производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном Договором (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.11. Профсоюз оказывает бесплатную консультативную помощь членам профсоюза по вопросам социальной защиты согласно Трудового кодекса Российской Федерации.

11.12. Перечислять один раз в квартал денежные средства на счет профсоюзной организации работников на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,15% от фонда оплаты труда учреждения.

## Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Контроль над выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

Стороны, подписавшие Договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий Договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;

- отчитываются о выполнении условий Договора на общем собрании трудового коллектива не менее одного раза в год;

- рассматривают взаимные обращения, разрабатывают и принимают конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12.2. В случае принятия нормативно правового акта, содержащего нормы трудового права и улучшающего положение работников, Договор действует в части, не противоречащей указанному нормативному правовому акту.

12.3. Договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Директор  
МАУ ДО СШ «Ледовый Дворец  
спорта»

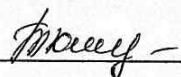


С.В. Карбаинов

« 08 » 09 2023 года

М.П.

Председатель первичной  
профсоюзной организации

 Н.С. Тюменцева

« 08 » 09 2023 года

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован _____ в управлении по труду
Администрации города Сургута
Регистрационный номер <u>34/23</u>
<u>26</u> « <u>сентября</u> » 20 <u>23</u> года
(дата регистрации)
<u>С.В. Карбаинов</u>
(подпись)
<u>Тюменцева Н.С.</u>
(Ф.И.О.)

Перечень должностей, которым предоставляется ежегодный дополнительный  
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день  
(в календарных днях)

№ п/п	Наименование должности	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемый отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1	Директор	3
2	Заместитель директора	3
3	Главный бухгалтер	3
4	Главный энергетик	3
5	Главный механик	3
6	Начальник отдела	3
7	Заведующий спортивно-оздоровительным комплексом	3
8	Звукооператор	3
9	Заместитель главного бухгалтера	3
10	Ведущий бухгалтер	3
11	Ведущий экономист	3
12	Ведущий юристконсульт	3
13	Инженер (по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений)	3
14	Ведущий инженер (по эксплуатации холодильных установок)	3
15	Художник по свету	3
16	Старший администратор	3
17	Администратор	3
18	Менеджер (по культурно - массовому досугу)	3
19	Специалист по кадрам	3
20	Специалист по охране труда	3
21	Ведущий специалист по закупкам	3
22	Юристконсульт	3
23	Секретарь руководителя	3
24	Инженер – электроник	3

25	Инструктор по спорту (отдел организации оказания услуг и проведения мероприятий)	3
26	Заведующий хозяйством	3
27	Заведующий отделом медицинского обеспечения	3
28	Медицинская сестра	3
29	Фельдшер	3
30	Водитель автомобиля (легкового автомобиля)	3
31	Кассир	3
32	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	3



Перечень должностей,  
которым, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Должность	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	Тренер	14
2	Спортсмен	14

Перечень профессий и должностей,  
занятых на работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями  
труда, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые  
отпуска по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	Количество дней ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (в календарных днях)
1.	Аппаратчик химводоочистки	7 дней

Примечание:

1. Дополнительный отпуск за вредные условия труда производится за фактически отработанное время во вредных условиях труда.

Перечень профессий и должностей  
работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер

№ п/п	Наименование должности
1.	Спортсмен

Перечень должностей,  
которым предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый  
отпуск (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. №466 «О  
ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

№ п/п	Наименование должности
1	Директор
2	Заместитель директора (курирующий отдел по спортивной и методической работе);
3	Старший тренер-преподаватель
4	Тренер-преподаватель
5	Старший инструктор-методист
6	Инструктор-методист (отдел по спортивной и методической работе)
7	Педагог-психолог

## НОРМЫ

выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других  
средств индивидуальной защиты работникам

№	Профессия, должность работника	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	Медицинский персонал: • Заведующий отделом медицинского обеспечения; • фельдшер, • медицинская сестра (раздел VII (п.22) приложения № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от "01 " сентября 2010 г. № 777н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Халат или костюм х/б</li> <li>• Колпак или косынка х/б</li> <li>• Тапочки кожаные</li> </ul>	<p>2 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара на 2 года</p>
2.	Заведующий хозяйством (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>• Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> <li>• Щиток защитный лицевой или</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</li> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> <li>• Ботинки кожаные утепленные с</li> </ul>	<p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>До износа До износа До износа</p> <p>1 шт. на 1,5 года</p>

		<p>защитным подноском</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском,</li> <li>• или валенки с резиновым низом</li> <li>• головной убор утепленный или шапка-ушанка</li> <li>• перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</li> </ul>	<p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 пара на 3 года</p> <p>3 пары</p>
4.	<p>Водитель автомобиля (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н), Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2006 г. №297 п2),</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Перчатки с точечным покрытием</li> <li>• Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> <li>• Жилет сигнальный 2 класс</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурные</p> <p>1 до износа</p>
5.	<p>Аппаратчик химической водоочистки (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей</li> <li>• Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>• Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> <li>• Щиток защитный лицевой или</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
6.	<p>Гардеробщик (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н) Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Халат для защиты от общих производственных загрязнений</li> <li>• Жилет утепленный</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>До износа</p>

	Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", п.6 дополнительные СИЗ		
7.	Машинист холодильных установок (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием или</li> <li>• Перчатки с точечным покрытием</li> <li>• Боты или галоши диэлектрические</li> <li>• Перчатки диэлектрические</li> <li>• Щиток защитный лицевой или</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> <li>• Наушники противοшумные или вкладыши противοшумные</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
8.	Заточник (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием или</li> <li>• Перчатки с точечным покрытием</li> <li>• Щиток защитный лицевой или</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</li> </ul> <p>При выполнении работ по охлаждению деталей смазочно-охлаждающими жидкостями дополнительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> </ul>	<p>2 шт. на 1,5 года</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>2 шт.</p>
9.	Лаборант химического анализа (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>• Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Фартук из полимерных</li> </ul>	<p>1 шт..</p> <p>1 шт.</p>

		<p>материалов с нагрудником</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Перчатки с полимерным покрытием или</li> <li>• Перчатки с точечным покрытием</li> <li>• Перчатки резиновые или из полимерных материалов</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> </ul>	<p>Дежурный</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
10.	<p>Уборщик территорий (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Фартук из полимерных материалов с нагрудником</li> <li>• Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>• плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</li> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> <li>• Белье нательное утепленное</li> <li>• Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</li> <li>• или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском,</li> <li>• или валенки с резиновым низом</li> <li>• головной убор утепленный или шапка-ушанка</li> <li>• перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>2 комплекта</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>3 пары</p>
11.	<p>Машинист (ледозаливочной машины) Приказ МАУ «Ледовый Дворец спорта» № ЛДС-03-475/1 от 21.09.2021г. «Об утверждении норм выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам»</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>• Ботинки или сапоги кожаные с защитным подноском</li> <li>• Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 на 2 года</p>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ботинки или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском</li> <li>• головной убор утепленный или шапка-ушанка</li> <li>• перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</li> </ul>	<p>1 на 1,5 года</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>3 пары</p>
12.	Тракторист (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Сапоги резиновые с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке</li> <li>• Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском</li> <li>• или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском,</li> <li>• или валенки с резиновым низом</li> <li>• головной убор утепленный или шапка-ушанка</li> <li>• перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара на 1,5 года</p> <p>1 пара на 2,5 года</p> <p>1 шт. на 3 года</p> <p>3 пары</p>
13.	Диспетчер (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>• Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>4 пары</p>
14.	Техник по инструменту (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>• Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>4 пары</p>
15.	Инженер (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> </ul>	<p>1 шт.</p>

	Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ботинки или сапоги кожаные с защитным подноском</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием или</li> <li>• Перчатки с точечным покрытием</li> <li>• Боты или галоши диэлектрические</li> <li>• Перчатки диэлектрические</li> <li>• Щиток защитный лицевой или</li> <li>• Очки защитные</li> <li>• Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</li> <li>• Наушники противoshумные или вкладыши противoshумные</li> </ul>	<p>1 пара на 1,5 года</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p> <p>До износа</p>
16.	Инженер-электроник (Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</li> <li>• Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</li> <li>• Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>• Боты или галоши диэлектрические</li> <li>• Перчатки диэлектрические</li> <li>• Щиток защитный лицевой или</li> <li>• Очки защитные</li> </ul>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пары</p> <p>Дежурные</p> <p>Дежурные</p> <p>До износа</p>
17.	Администратор Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 N 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты", п.6 дополнительные СИЗ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Жилет утепленный</li> </ul>	<p>До износа</p>

**Примечание:**

- срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами «до износа», не должен превышать 1 года. (Основание: приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. №997н).

**Перечень разработан на основании:**

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 июня 2009 г. № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (с изменениями от 27 января 2010 года);

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 сентября 2010 г. № 777н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 г. N 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;

- постановления Минтруда РФ от 31 декабря 1997 г. № 70 «Об утверждении Норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (кроме климатических районов, предусмотренных особо в Типовых отраслевых нормах бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам морского транспорта; работникам гражданской авиации; работникам по гидрометеорологическому режиму окружающей среды; составу учебных и спортивных организаций РОСТО)»;

- постановления Минтруда РФ от 25 декабря 1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» (Приложение 13).

**Перечень профессий и должностей работников,  
получающих смывающие и обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия, должность работника	Наименование смывающих и (или) обезвреживающих средств	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1.	Лаборанты химического анализа (работы с растворами кислот, щелочей, солей и другими водорастворимыми материалами, и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл.
2.	Аппаратчики химической водоочистки (работы с водорастворимыми веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100мл.
3.	Машинист (работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства;  очищающие кремы, гели или пасты	300г. (мыло туалетное) или 500мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);  200мл.
4.	Тракторист (работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства;  очищающие кремы, гели или пасты	300г. (мыло туалетное) или 500мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);  200мл.
5.	Машинист холодильных установок (работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства;  очищающие кремы, гели или пасты	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);  200мл.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию (работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства;  очищающие кремы, гели или пасты	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);  200мл.
7.	Уборщик территорий (работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства;	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);

	(Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных)	очищающие кремы, гели или пасты Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200мл.  200мл.
8.	Заточник (работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями)	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Водитель (работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями)	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10.	Инженер «Олимпиец» (работы, связанные с трудно-смываемыми, устойчивыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства;  очищающие кремы, гели или пасты	300г. (мыло туалетное) или 500 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах);  200мл.

**Примечание:**

- на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

**Основание:**

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью \_\_\_\_\_ ) листов

Должность \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

« 04 » 08 2008 г.

