

Представитель от работодателя:  
Директор МАУДО «СШ «ЦЗВС»

Представитель от работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации  
МАУДО «СШ «ЦЗВС»

  
/С.С. Шевкунов/

  
/М.В. Петров/

02  
2024 г.

« 08 » 02 2024 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального автономного учреждения дополнительного образования**  
**города Новосибирска**  
**«Спортивная школа «Центр зимних видов спорта»**

на три года

Принят на общем собрании работников трудового  
коллектива

от « 08 » 02 2024 г. протокол № 1



г. Новосибирск  
2024

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Спортивная школа «Центр зимних видов спорта» (далее – Учреждение, организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с главой 7 ТК РФ.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства между работодателем и работниками по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

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

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

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

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

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

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых

на себя обязательств.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.10. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, соглашений;
- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора;
- в иных случаях, предусмотренных законодательством.

## **Раздел 2. Оформление трудовых отношений**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные ст. 65 ТК РФ, медицинскую книжку с пройденной (действующей) медицинской комиссией, с медицинскими заключениями в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и

периодические медицинские осмотры", с пройденной профессиональной гигиенической подготовкой, аттестацией.».

2.3. В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, регулирующими трудовую деятельность может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. Трудовой договор с педагогическими работниками заключается с учетом особенностей, предусмотренных ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. 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. Испытание при приеме на работу устанавливается с учетом положений ст. 70 ТК РФ.

2.8. Заключение трудового договора о работе по совместительству производится в соответствии с гл. 44 ТК РФ.

2.9. Заключение трудового договора с дистанционным работником производится в соответствии с гл. 49.1 ТК РФ.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ).

2.11. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.12. Работодатель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, положением о системе оплаты труда работников учреждения, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных и

технологических условий труда при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянием здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

2.16. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

### **Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и Работодателем.

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

3.3. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. При направлении работника на прохождение профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, повышения квалификации, независимой оценки квалификации работодатель должен

предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

#### **Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию);
- беременной женщине, женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, другому лицу, воспитывающему указанных детей без матери, родителю (иному законному представителю ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.4. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и трудовой распорядок в Учреждении регулируется ТК РФ и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

- для медицинских работников не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

5.3.1. Педагогическим работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в течение рабочей недели. Общая продолжительность - не более 36 часов в неделю.

5.3.2. Педагогическим работникам норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлена следующим образом:

36 часов в неделю – инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам, педагогу-психологу;

30 часов в неделю – инструкторам по физической культуре;

18 часов в неделю – тренерам-преподавателям, педагогам дополнительного образования.

Режим работы, время начала и окончания работы, предоставления перерывов педагогическим работникам устанавливаются в трудовом договоре.

Работа за пределами 36 часовой рабочей недели, осуществляется путем привлечения к сверхурочной работе, либо в порядке совместительства в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.3.4. Норма часов педагогической работы, осуществляемой тренерами-преподавателями за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, и включает проводимые учебно-тренировочные занятия, включая короткие перерывы между занятиями.

5.3.5. В рабочее время тренеров-преподавателей включается работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися, спортсменами по видам деятельности, установленным образовательными программами, индивидуальными планами подготовки, планами проведения занятий физкультурно-спортивной направленности, а также текущий контроль их

выполнения, индивидуальная работа с занимающимися, спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, спортсменами.

5.4. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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.

5.6. По заявлению сотрудника, при согласии работодателя, приказом учреждения может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. 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 праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только в порядке, предусмотренном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.9. Работа в ночное время регулируется ст. 96 ТК РФ. Ночное время с 22 часов до 6 часов.

5.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.12. В учреждении предусмотрена продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил – трудовым договором.

5.13. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Перечень должностей работников, работающих по сменному графику, устанавливается Приложением № 4 к настоящему Коллективному договору.

5.14. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования. На дистанционных работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов,

содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска у работников составляет:

42 календарных дня – у педагогических работников (тренера-преподавателя, инструктора по физической культуре, инструктора-методиста, старшего инструктора-методиста, педагога-психолога, педагога дополнительного образования), заместителей директора, начальников отделов лыжных гонок, хоккея и конькобежного спорта, фигурного катания на коньках и кёрлинга, отдела по организации спортивной работы.

28 календарных дней – у остальных работников.

5.16. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждает график отпусков. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного 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 у работодателя.

Преимущественным правом на предоставление отпуска в летнее время пользуются работники, замещающие следующие должности: тренер-преподаватель, тренер-консультант, инструктор-методист, старший инструктор-методист, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, педагог дополнительного образования, медицинская сестра.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

5.17. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению

своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, перечень должностей и продолжительность дополнительного отпуска установлены в Приложении № 3 к настоящему Коллективному договору, а также в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.17.1. Право на дополнительный отпуск возникает у работника, выполняющего работу на условиях ненормированного рабочего дня независимо от продолжительности такой работы.

5.17.2. Условие о ненормированном рабочем дне подлежит включению в трудовой договор.

5.18. 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.

5.19. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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).

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **Раздел 6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников учреждения, утвержденного приказом учреждения.

6.2. Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Размеры должностных окладов определяются нормативными актами мэрии города Новосибирска.

6.4. Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.5. Индексация заработной платы работников производится в соответствии с нормативными актами мэрии города Новосибирска.

6.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

6.8. 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.

6.9. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

6.10. Выплата заработной платы производится путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Расходы по организации перечисления заработной платы несет Работодатель.

6.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

6.11.1. выплата за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца;

6.11.2. окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц – 8 числа следующего месяца.

6.12. Премии устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения по итогам работы за месяц и выплачиваются вместе с заработной платой за прошедший месяц.

6.13. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах фонда оплаты труда учреждения. Определение размера указанных выплат осуществляется ежемесячно комиссией по установлению выплат стимулирующего характера и оформляется приказом руководителя учреждения.

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

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

6.16. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты окончательного расчета, каждому работнику выдаются расчётные листки по форме (приложение №1 к настоящему коллективному договору), содержащие сведения о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.18. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **Раздел 7. Гарантии и компенсации**

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) при увольнении работника;
- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачи выплачивается средний заработок за счет средств Работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха;

- при прохождении диспансеризации в соответствии со ст. 185.1. ТК РФ с последующим предоставлением работодателю справки из медицинской организации, подтверждающей прохождение работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.2. Работодатель может оказывать работникам материальную помощь в размере минимального размера оплаты труда в связи со следующими семейными обстоятельствами:

- смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры);

- дорогостоящее лечение работника или его несовершеннолетних детей;

Выплата указанных видов материальной помощи рассматривается на комиссии, созданной работодателем при поступлении заявления с подтверждающими документами от работника.

7.3. К юбилейным датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) работникам может выплачиваться материальная помощь в размере пять тысяч рублей, при условии непрерывного стажа работы в учреждении не менее пяти лет.

В связи с регистрацией брака, рождением ребёнка работникам может выплачиваться материальная помощь в размере пять тысяч рублей, при условии непрерывного стажа работы в учреждении не менее трёх лет.

7.4. Материальная помощь по основаниям, указанным в п. 7.2., п. 7.3., оказывается на основании письменного заявления работника с приложением подтверждающих документов.

7.5. Выплата материальной помощи, указанных в п. 7.2-7.4 производится на основании приказа директора учреждения из средств от приносящей доход деятельности.

7.6. В случае расторжения трудового договора в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса РФ, работодатель может произвести работнику выплату, которая не может превышать трехкратный средний месячный заработок этого работника.

## **Раздел 8. Охрана труда и здоровья**

8.1. Стороны договорились, что деятельность Работодателя в области охраны труда строится на принципе обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья Работников, создание комфортных и безопасных условий охраны труда на рабочих местах в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимся в ТК РФ и иных нормативных актах.

8.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения 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 работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

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

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов

профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

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

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и

контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;

8.1.3. По результатам проведенных специальных оценок условий труда в 2019-2023 гг. рабочие места с вредными и (или) опасными условиями труда отсутствуют.

8.2. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8.3. 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 ТК РФ, 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.».

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

8.5. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

## **Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

Работодатель обязуется:

9.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

9.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

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

9.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

## **Раздел 10. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с даты его подписания сторонами.

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

10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

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

Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также уполномоченные законодательством Российской Федерации соответствующие органы по труду.

Стороны ежегодно в течение первого квартала текущего года отчитываются о выполнении Коллективного договора за предыдущий год на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

10.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Приложение №1  
к коллективному договору, принятому на  
общем собрании работников трудового коллектива  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г. протокол № \_\_\_\_\_

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Иванов Иван Иванович (00000)**

**К выплате:** \_\_\_\_\_

Организация: \_\_\_\_\_

Должность: \_\_\_\_\_

Подразделение: \_\_\_\_\_

Оклад (тариф): \_\_\_\_\_

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
<b>Начислено:</b>					<b>Удержано:</b>			
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						<b>Выплачено:</b>		
премия ПРОЧИМ						Выплата зарплаты		
надбавка за качество ПРОЧИМ								

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

**Нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, специальной обуви и других СИЗ	Норма выдачи	Срок службы	
1	2	3	5	6	
1.	Водитель автомобиля 5, 6 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1 год	
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт.	1 год	
		<i>Зимой дополнительно</i>			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт.	1,5 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год	
2	Водитель автомобиля 4 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	1 год	
		<i>Дополнительно при работе на ледовой арене</i>			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт.	1,5 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год	
		Ледоходы	1 шт.	дежурные	
3	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	1 год	

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от вод	1 шт.	2 года
		<i>Зимой дополнительно:</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года
		Валенки с резиновым низом	1 пара	2,5 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	1,5 года
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с шерстяными вкладышами	3 пара	1 год
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий <b>или</b> халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. <b>или</b> 1 компл.	1 год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием <b>или</b> перчатки с точечным покрытием	12 пар	1 год/ до износа
		Боты или галоши диэлектрические	1	дежурные
		Перчатки диэлектрические	1	дежурные
		Щиток защитный лицевой <b>или</b> очки защитные	1	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	до износа
		<i>Дополнительно на наружных работах в зимний период и в течение года при работе на ледовой арене</i>		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском.	1	1,5 года
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год
6	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год

7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	1 год		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1	1 год		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	1 год		
		Щиток защитный лицевой <b>или</b> очки защитные	1	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1	До износа		
		<i>Дополнительно на наружных работах в зимний период и в течение года на ледовой арене</i>				
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1	2 года		
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1	1,5 года		
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год		
8	Слесарь-сантехник 3 разряда	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 пара	1 год		
		Сапоги резиновые с защитным подноском <b>или</b> сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	1 год		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	1 год		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год		
		Щиток защитный лицевой <b>или</b> Очки защитные	1	До износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее <b>или</b> изолирующее	1	До износа		
		<i>Дополнительно на наружных работах в зимний период и в течение года на ледовой арене</i>				
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года		
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	1,5 года		
		перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	1 год		
9	Врач – специалист; медицинская сестра (брат)	Халат медицинский	2 шт.	1 год		
		Тапочки	2 пара	1 год		
		<i>Дополнительно для выхода на ледовую арену</i>				

		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт.	До износа	
		Сапоги утепленные	1 пара	До износа	
		Ледоходы	1 пара	До износа	
10	Заведующий медицинским кабинетом	Халат медицинский	2 шт.	1 год	
		Тапочки	2 пара	1 год	
11	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	1 год	
		<i>Дополнительно на наружных работах в зимний период и в течение года при работе на ледовой арене</i>			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	2 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары	1 год	
12	Тракторист	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	1 год	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	1 год	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 шт.	1 год	
		Очки защитные	1 шт.	До износа	
		Зимой дополнительно			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт.	2 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском <b>или</b> сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара	2 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары	1 год	
13	Главный инженер	Костюм х/б или из смешанных тканей	1 шт.	До износа	
		Ботинки летние	1 пара	До износа	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 шт.	До износа	
		Ботинки утепленные	1 пара	До износа	
		Перчатки утепленные	1 пары	До износа	

14	Ведущий инженер (ЛСК «Локомотив»; ЛДС «Звёздный»)	Костюм х/б или из смешанных тканей	1 шт.	До износа	
		Ботинки или сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара	До износа	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	1 год	
		<i>Дополнительно на наружных работах в зимний период и в течение года при работе на ледовой арене</i>			
		Костюм на утепляющей прокладке	1 шт.	До износа	
		Перчатки утепленные	1 пара	До износа	
		Сапоги (ботинки) кожаные утепленные	1 пара	До износа	
15	Администратор (ЛСК «Локомотив»; ЛДС «Звёздный»)	Жилет утепленный	1 шт.	До износа	
16	ЛСК «Локомотив»	Костюм утепленный для выхода на ледовую арену	1-й этаж - 2 шт.; 2-й этаж – 2 шт.	дежурный	
17	ЛДС «Звездный»	Костюм утепленный для выхода на ледовую арену	2-й этаж – 2 шт.	дежурный	
18	Лыжная база «Красное знамя»	Костюм утепленный	1 шт.	дежурный	

**Перечень  
должностей работников с ненормированным рабочим днем**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	Заместитель директора	12
2	Главный бухгалтер	12
3	Главный инженер	12
4	Начальник отдела (за исключением начальников отделов лыжных гонок, хоккея и конькобежного спорта, фигурного катания на коньках и кёрлинга, отдела по организации спортивной работы)	10
5	Начальник спортивного сооружения	6
6	Начальник гаража	6
7	Водитель автомобиля 5 разряда	6

Приложение 4  
к коллективному договору,  
принятому на общем собрании работников трудового коллектива  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г. протокол № \_\_\_\_\_

**Перечень  
должностей работников, работающих по сменному графику**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>
1	Слесарь-сантехник 3 разряда
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 3 разряда
3	Водитель автомобиля 4 разряда
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда
5	Медицинская сестра
6	Администратор (спортивное сооружение ЛДС «Звездный», ЛСК «Локомотив»)

Приложение 5  
к коллективному договору,  
принятому на общем собрании  
работников трудового коллектива  
от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г. протокол № \_\_\_\_\_

**Перечень  
должностей работников,  
которым предоставляются специальные перерывы для обогрева и  
отдыха**

Дворник (всех разрядов);

Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений (всех разрядов);

Водитель автомобиля 4 разряда, тракторист (всех разрядов).