

## **Коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования спортивная школа олимпийского резерва «Олимп» на 2024 – 2026 годы.**

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с последующими изменениями и дополнениями), 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 2024 – 2026 годы, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью предоставления работникам, с учетом экономических возможностей, более благоприятных социальных гарантий, льгот и компенсаций по сравнению с установленным действующим законодательством Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальными правовыми актами.

### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования спортивной школе–олимпийского резерва «Олимп» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей. Приложения к Коллективному договору имеют равную с ним юридическую силу.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения – Емельянова Василия Владимировича (далее - работодатель).

Работники Учреждения (далее - работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – представителя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профком) Антонова Татьяна Анатольевна.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие Коллективного договора.

1.4.1. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

Условия Коллективного договора распространяются как на работающих в Учреждении – в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу – в период его действия.

1.4.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

1.4.3. Коллективный 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 Коллективный договор.

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

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

1.4.6. При ликвидации Учреждения – Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.4.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Пересмотр обязательств Коллективного 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.

1.5. Все локальные нормативные акты, издаваемые Учреждением в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.6. 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 ТК РФ);
- 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.

## **2. Рабочее время и время отдыха.**

2.1. Режим труда и отдыха работников Учреждения регулируется трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, а также заключаемыми с ними трудовыми договорами.

2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

2.2.1. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них действующим законодательством.

2.2.2. Для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю.

2.2.3. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю.

2.2.4. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю.

2.3. В Учреждении устанавливается следующий режим рабочего времени:

2.3.1. продолжительностью 40 часов – для мужчин и 36 часов – для женщин.

2.3.2. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, предусматривающего продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению - устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения».

Продолжительность ежедневной работы устанавливается (за исключением педагогических работников): 8 часов – для мужчин, 7 часов – для женщин. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Время начала работы – 9.00 часов, время окончания работы – 18.00 часов (для женщин – до 17.12 часов), перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00 часов.

2.4. Привлечение к сверхурочным работам может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных действующим законодательством.

Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере, но не более 120 часов в год.

2.5. В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации, режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели должен быть установлен работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до

четырнадцать лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работника, 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 оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

2.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем в соответствии со статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

2.7.1. Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней.

2.7.2. С учетом работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, работникам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

2.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

2.9. Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

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.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск, установленный графиком, может быть продлен или перенесен в соответствии со ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, за исключением случаев, когда это может нарушить нормальный ход работы Учреждения. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

2.12. 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 год.

2.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения 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.

2.14. «В соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ тренеры-преподаватели и старшие тренеры-преподаватели пользуются правом на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, который согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» установлен им продолжительностью 42 календарных дня. К тренерам, как к работникам физкультуры и спорта, применяется общеустановленная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, составляющая 28 календарных дней, в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ.

№ п/п	должность	Основной удлиненный отпуск	Основной отпуск	дополнительный отпуск за работу в местностях, приравненных к району Крайнего Севера	дополнительный отпуск согласно ст.348.10 ТК РФ
1	тренер-преподаватель	42		16	
2	тренер		28	16	14
3	начальник отдела методического обеспечения		28	16	
4	инструктор-методист	42		16	
5	старший инструктор-методист	42		16	
6	педагог-психолог	42		16	
7	тренер (финансирование от приносящей доход)		28	16	14

	деятельности)				
--	---------------	--	--	--	--

Предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему детей-школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний (1 сентября) – 1 рабочий день в первый учебный день (дата начала учебного года);

- председателю профкома Учреждения предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью 6 календарных дней;

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен приложением 1 к Коллективному договору.

Учреждение ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

2.15. Предоставляются отпуска (в календарных днях) без сохранения заработной платы в связи:

- с рождением ребенка – 5 дней;

- с регистрацией брака самого работника – до 5 дней;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, дети, отец, мать, родные братья или сестры) – до 5 дней;

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 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 16 лет – 1 дополнительный выходной день ежемесячно;

- 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 (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира.

- отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно, один раз в два года;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

2.16. Работники, получившие уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности, или штата,

предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.17. В порядке, установленном Главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставление дополнительных отпусков 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 и успешно осваивающим эти программы. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

### 3. Оплата труда

Оплата труда в учреждении, производится в соответствии Трудового кодекса Российской Федерации, законами и нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением об оплате труда работников учреждения.

3.1. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до 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 (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем Учреждения в пределах средств фонда оплаты труда Учреждения.

3.3. В области оплаты труда стороны договорились:

3.3.1. Выплачивать заработную плату работникам Учреждения, состоящую из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера не ниже размера минимальной заработной платы.

3.3.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетные (банковские) счета работников.

3.3.3. Заработную плату выплачивать два раза в месяц в следующие сроки:  
- 25 числа текущего месяца – заработная плата за первую половину месяца;  
- 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.

3.3.4. Работодатель обязан оплату труда производить с выдачей каждому работнику расчетного листа с указанием в нем составных частей, причитающихся ему заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы.

3.3.5. Размер доплаты за расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и оформляются приказом по учреждению в пределах средств, предусмотренных в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

3.3.6. Оплату за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, осуществлять в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения Профкома.

3.3.7. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

3.3.9. Оплата простоя по вине работодателя производится в размере двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада (оклада) работника, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.3.10. Работодатель обязан производить оплату труда с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципального образования городской округ город Сургут.

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

3.5. Изменения условий трудового договора, в том числе условий режима труда и отдыха, оплаты труда в случаях снижения ее размеров, производятся Работодателем с обязательным извещением Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

#### **4. Выплаты социального характера.<sup>1</sup>**

4.1. Помимо выплат работникам за трудовые показатели, указанных в Положении по оплате труда, работникам производятся выплаты социального характера, направленные на повышения уровня социальной защищенности работников.

4.2. Работодатель обязуется компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно,



один раз в два года в порядке, установленном 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 городского округа город Сургут».

4.3. Работодатель обязуется производить работникам Учреждения выплаты социального характера, установленные решением Думы города Сургута от 24.12.2014 № 639-VДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута» и постановлением Администрации города от 02.06.2015 № 3710 «О порядке осуществления выплат, предусмотренных решением Думы города от 24.12.2014 № 639-VДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута» (с изменениями и дополнениями).

Работникам учреждения работодатель осуществляет выплаты социального характера в пределах сумм, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности. Работники, принятые на работу в учреждение для оказания платных услуг, включенные во внебюджетное штатное расписание, финансируемое за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, имеют право на все выплаты социального характера, на которые имеют право состоящие в штатном расписании за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.3.1. Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам. Понятие «молодой специалист» применяется в значении, установленном пунктом 6 статьи 2 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации».

Единовременная выплата социальной поддержки молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы не ранее через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного трудового 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 в возрасте до 35 лет (включительно).

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

4.3.2. Единовременная материальная помощь работникам, впервые регистрирующим законный брак, в размере 20 000 рублей. Если оба супруга работают в одном учреждении, то материальная помощь выплачивается только одному из супругов.

4.3.3. Единовременная материальная помощь работнику при рождении ребёнка в размере 5 000 рублей. Если оба супруга работают в одном учреждении, выплата производится одному из них. При рождении двух и более

детей материальная помощь выплачивается на каждого ребенка. Выплата распространяется также и на одного из родителей семьи, усыновившей ребенка, независимо от возраста усыновленного ребенка.

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

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

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

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

Если оба родителя работают в одном учреждении, то указанная выплата производится только одному из них. При наличии у работника двух и более оснований выплата 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.

4.3.5. Единовременная материальная помощь работникам в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет и каждые последующие пять лет в размере 10 000 рублей. Выплата производится по основной занимаемой должности.

4.3.6. До **31.08.2024 (включительно)** - Единовременное вознаграждение работникам учреждения при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые

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

2) при стаже работы в муниципальных учреждениях и (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 работнику учреждения при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые.

**С 01.09.2024** – Единовременная материальная помощь работникам учреждения при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости впервые производится женщинам не ранее 50 лет, мужчинам не ранее 55 лет.

Выплата производится педагогическим работникам учреждения при стаже работы в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, иным работникам учреждения при стаже работы в муниципальных учреждениях города Сургута и (или) органах местного самоуправления города Сургута в следующих размерах:

- 1) при стаже работы не менее 10 лет:
  - руководителю учреждения – 215000 рублей,
  - заместителям руководителя, главному бухгалтеру - 200000 рублей,
  - руководителям структурных подразделений (отделений) – 170000 рублей,
  - педагогическим работникам – 190000 рублей,
  - рабочим – 45000 рублей,

- специалистам, служащим, иным работникам – 80000 рублей;
- 2) при стаже менее 10 лет:
  - руководителю учреждения – 47000 рублей,
  - заместителям руководителя, главному бухгалтеру - 44000 рублей,
  - руководителям структурных подразделений (отделений) – 37000 рублей
  - педагогическим работникам – 42000 рублей,
  - рабочим – 20000 рублей,
  - специалистам, служащим, иным работникам – 35000 рублей.

4.3.7. Ежегодная материальная помощь неработающим пенсионерам размере 1 200 рублей. Право на получение выплаты имеют неработающие пенсионеры при одновременном соблюдении следующих условий:

- 1) имеющие регистрацию по месту жительства в городе Сургуте;
- 2) уволенные по собственному желанию в связи с выходом на пенсию впервые из муниципального учреждения, которое будет производить выплату;
- 3) не осуществлявшие работу по трудовому договору с 01 января года, котором производится выплата.

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

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

4.3.9. 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 одном учреждении работают несколько членов семьи (родственников умершего, материальная помощь выделяется одному из них по их выбору.

Производить компенсацию оплаты проезда работнику к месту захоронения, самолетом, обратно поездом.

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

4.3.11. Единовременная компенсационная выплата работнику в случае причинения тяжкого вреда его здоровью при исполнении им должностных обязанностей в размере 80% единовременной материальной помощи предусмотренной пунктом 4.3.10 коллективного договора.

4.3.12. Компенсация расходов на зубопротезирование:

Право на компенсацию расходов на зубопротезирование имеют тренеры-преподаватели, состоящие в списочном составе учреждения. Компенсация расходов на зубопротезирование производится в зависимости от стажа работы в учреждении на должности тренера-преподавателя в следующих размерах:

- до 3 лет – 30% стоимости,
  - свыше 3 лет – 50% стоимости,
- но не более 50000 рублей у год.

4.5. Работникам Учреждения, состоящих в первичной профсоюзной организации Учреждения, за счет перечисляемых профсоюзных денежных средств (взносов), производятся следующие выплаты и компенсации социального характера в пределах сумм, предусмотренных на указанные нужды:

4.5.1. Единовременное пособие работникам при рождении первого ребёнка в размере 5 000 рублей.

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

4.5.2. Компенсация расходов на оздоровление до 8 000 рублей один раз в два года (право на компенсацию расходов по оздоровлению имеют работники, отработавшие не менее года в учреждении и являющиеся членами первичной профсоюзной организации);

4.5.3. Единовременное вознаграждение работникам в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 лет и каждые последующие пяти лет в размере 5 000 рублей;

4.5.4. Материальная помощь в связи со смертью членов семьи (мужа, жены, детей, матери, отца) в размере 5 000 рублей.

4.6. Работодатель обязуется предоставить работнику-донору следующие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

1) Освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов и в день связанного с этого медосмотра. За день сдачи крови и ее компонентов за работником сохраняется средний заработок (ч. 1, 5 ст. 186 ТК РФ).

2) Предоставить работнику-донору по его желанию другой день отдыха с сохранением среднего заработка (ч. 5 ст. 186 ТК РФ) в случаях, если:

- по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (ч. 2 ст. 186 ТК РФ);

- работник сдал кровь и ее компоненты в период ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 3 ст. 186 ТК РФ);

- работник сдал кровь и ее компоненты в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 3 ст. 186 ТК РФ).

3) Предоставлять работнику-донору дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови (ч. 4 ст. 186 ТК РФ). Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

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

4.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, муниципальными правовыми актами и локальными нормативными актами Учреждения (выходные пособия при увольнении, суммы среднего

заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.)

## **5. Охрана труда и противопожарная безопасность.**

5.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

5.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

5.1.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.1.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

5.1.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

5.1.7. режим труда и отдыха работников;

5.1.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, в соответствии с требованиями охраны труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (**Приложение 2 – Нормы выдачи СИЗ действуют до 31.12.2024 г.**);

5.1.9. оснащение средствами коллективной защиты;

5.1.10. обучение по охране труда, в том числе обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, 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;

5.1.11. 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;

5.1.12. проведение специальной оценки условий труда;

5.1.13. 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 с сохранением за

работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

5.1.14. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения 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;

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

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

5.1.17. 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;

5.1.18. выполнение предписаний должностных лиц государственного контроля, 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;

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

5.1.20. 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;

5.1.21. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации;

5.1.22. 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;

5.1.23. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.1.24. 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.

## 5.2. Работник обязан:

5.2.1. соблюдать требования охраны труда;

5.2.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

5.2.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

5.2.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.5. проходить 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;

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

5.2.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя 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;

5.2.8. 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.

*Примечание:* понятие «работник» охватывает как руководителей, специалистов, других служащих, так и рабочих.

Работодатель и работники Учреждения несут дисциплинарную, административную и уголовную ответственность за нарушение требований охраны труда и пожарной безопасности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

6.2. Работник имеет право:

6.2.1. Получить квалификацию в рамках профессионального образования, включающего следующие уровни:

6.2.1.1. 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.

6.2.1.2 Высшее образование, имеющее целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров.

6.2.2. 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:

6.2.2.1. По программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих, которые проводятся для лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего.

6.2.2.2. 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 потребностей Учреждения, вида профессиональной деятельности.

6.2.2.3. 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.

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

6.2.3.1. 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.

6.2.3.2. Программы профессиональной переподготовки, которая направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации.

6.2.4. К освоению дополнительных профессиональных программ допускаются:

6.2.4.1. Лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование;

6.2.4.2. Лица, получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

6.3. Перечень необходимых профессий и специальностей, а также формы подготовки и дополнительного образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяются работодателем с учетом мнения профкома Учреждения и закрепляются локальным актом учреждения.

6.4. Ежегодный план-график подготовки и дополнительного образования работников сдается работодателем до утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на следующий финансовый год.

## **7. Гарантии прав членов профсоюза и деятельности профсоюзных органов**

7.1. Работодатель обязуется соблюдать права и гарантии членов первичной профсоюзной организации, создавать условия для осуществления деятельности ее выборного органа.

7.2. Работодатель обязуется обеспечивать по заявлениям работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячное перечисление через бухгалтерию на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работников.

7.3. Работодатель на основании соответствующего договора перечисляет 1 раз в квартал денежные средства на счет профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,15% от фонда оплаты труда Учреждения.

7.4. За дополнительный объем работы по обеспечению льгот и социальных гарантий работников Учреждения руководителю выборного профсоюзного органа Учреждения (председателю профсоюзного комитета) за счет профсоюзных взносов выплачивается ежемесячное вознаграждение в размере 2000,00 (две) тысячи рублей.

7.5. При принятии локальных актов, затрагивающих права и интересы работников, утверждении графика отпусков, издании приказов о наложении на работников дисциплинарных взысканий или применении к ним мер материальных взысканий, при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни, а также в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, работодатель обязан учитывать мнение Профкома.

Порядок учета мнения Профкома при принятии локальных нормативных актов определен в Трудовом кодексе Российской Федерации.

Согласие профсоюзного органа с тем или иным документом, принимаемым работодателем, подтверждается подписью председателя профсоюзного комитета, а в случае его отсутствия - любого из представителей профсоюзного комитета Учреждения, проставляемой на согласуемом документе или листе согласования к нему.

7.6. Работодатель обязан по инициативе первичной профсоюзной организации вести коллективные переговоры, заключать коллективный договор, предоставлять профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за соблюдением трудовых прав и гарантий работников, рассматривать представления о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по устранению выявленных нарушений, нести иные обязанности, предусмотренные действующим законодательством.

7.7. Работодатель предоставляет работникам, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, возможность выполнения в рабочее время общественных обязанностей в интересах трудового коллектива с сохранением заработной платы.

7.8. Работодатель и Профком отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива.

7.9. Работодатель предоставляет работникам (в том числе заместителю директора, директору) льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные Соглашением, если такие льготы, гарантии и компенсации являются более благоприятными по сравнению с установленными настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, предусмотренном для его заключения.

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

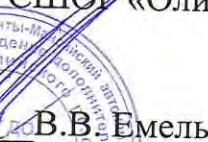
8.3. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев с момента перехода права собственности.


8.4. Если в результате изменения законодательства Российской Федерации или муниципальных правовых актов отдельные статьи настоящего коллективного договора вступают с ними в противоречие, эти статьи утрачивают силу и до момента внесения изменений в коллективный договор Учреждение в своей деятельности руководствуется действующим законодательством Российской Федерации и муниципальными правовыми актами.

8.5. В случае нарушения условий коллективного договора виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### ПОДПИСИ СТОРОН

Директор  
МАУ ДО СШОР «Олимп»

  
В.В. Емельянов  
2024г.



Председатель  
профсоюзного комитета  
МАУ ДО СШОР «Олимп»

  
Т.А. Антонова  
2024г.



Коллективный договор (наименование, дополнение)  
зарегистрирован \_\_\_\_\_ в управлении по труду  
Администрации города Сургута 50/24  
Регистрационный номер \_\_\_\_\_  
«29» июля 2024 года  
(дата регистрации)  
Начальник управления  
(должность) Рудневов Т.М.  
(подпись) (Ф.И.С.)

#### Приложение 1

Продолжительность дополнительного отпуска  
за ненормированный рабочий день

МАУ ДО СШОР «Олимп»	Наименование должности	Продолжительность в календарных днях дополнительного отпуска работников
	Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности	3
	Заместитель директора по эксплуатации объектов спорта	3
	Заместитель директора по спортивной подготовке	3
	Главный бухгалтер	3
	Заместитель главного бухгалтера	3
	Главный инженер	3
	Начальник планово-экономического отдела	3
	Начальник отдела кадрового и документационного обеспечения	3
	Ведущий менеджер по персоналу	3
	Ведущий документовед	3
	Ведущий экономист	3
	Ведущий бухгалтер	3
	Ведущий юрисконсульт	3
	Ведущий инженер по ремонту	3

Ведущий специалист по охране труда	3
Специалист по охране труда	3
Педагог-психолог	3
Начальник отдела методического обеспечения	3

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой)».

Приложение 2

НОРМЫ ВЫДАЧИ БЕСПЛАТНОЙ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
(\*действуют до 31.12.2024 г.)

№ п/п	Наименование профессии	Наименование спецодежды или средства индивидуальной защиты	Норма выдачи в год
1	2	3	4
1.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	до износа
		Валенки	1 пара
		Туфли-летние сетка	1 пара в 2 года
2.	Аппаратчик химической водоочистки	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	до износа
		Туфли-летние сетка	1 пара в 2 года
3.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (при выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги)	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с точечным покрытием или	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Очки защитные или щиток защитный лицевой.	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа
		Туфли-летние сетка	1 пара в 2 года
4.	Столяр	Костюм или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с точечным покрытием или	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее	до износа
Туфли-летние сетка	1 пара в 2 года		
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные или щиток защитный лицевой	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее.	до износа
		Туфли-летние сетка	1 пара в 2 года
6.	Гардеробщик	Халат или костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Футболка	1 шт.
7.	Старшая медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт.
		Фартук хлопчатобумажный	2 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажный	2 шт.
		Тапочки кожаные	1 пара
8.	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный	2 шт.
		Колпак или косынка хлопчатобумажный	2 шт.
		Тапочки кожаные	1 пара на 2 года

9.	Лаборант химического анализа	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с точечным покрытием или	до износа
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее	до износа
10.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
11.	Ведущий инженер по ремонту	Костюм (куртка, брюки) на утепляющей подкладке	дежурная
		Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 пара на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные или валенки с резиновым низом	дежурные
		Плащ непромокаемый	до износа
		Ботинки кожаные или полуботинки кожаные, или сапоги резиновые	1 пара на 2 года
12.	Инженер-энергетик	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Ботинки кожаные с жестким подноском или сапоги кожаные с жестким подноском	1 пара
		Сапоги резиновые с жестким подноском	1 пара
		Галоши или боты диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием или перчатки трикотажные с точечным покрытием.	6 пар 12 пар
		Берет или бейсболка	1 шт.
		Каска защитная	1 шт. на 2 года
		Подшлемник под каску	1 шт.
		Очки защитные	до износа
		13.	Главный инженер
Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих	1 шт. на 2 года		

производственных загрязнений и механических воздействий	
Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с шерстяными вкладышами	1 пара на 2 года
Ботинки кожаные утепленные или валенки с резиновым низом	дежурные
Плащ непромокаемый	до износа
Ботинки кожаные или полуботинки кожаные, или сапоги резиновые	1 пара на 2 года

Всего прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 23 (двадцать три) листов

Должность \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_

Дата « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024г.

