

Руководитель

Представитель работников

Директор

В.В. Окаров

*Окаров*  
(подпись)

Ахмедова Е.И.

*Ахмедова*  
(подпись)



2023 г.

«*22*» *августа* 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА  
ПО СПОРТИВНОЙ БОРЬБЕ»  
на 2023-2026 годы

Государственное бюджетное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр административных услуг города Краснодара»  
Учредитель: администрация города  
Краснодара, 650000, г. Краснодар  
22.08.23 433-14  
Иванов - Горевая

## I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ ДО КК «СШОР по спортивной борьбе» (далее - Учреждение) в лице директора Окарова Владислава Викторовича, (далее – Работодатель) и работники Учреждения в лице Ахмедовой Елены Игоревны, избранной общим собранием и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении Учреждением (далее – Представитель работников).

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу Учреждения, его финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения Представителя работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников Учреждения;

1.3.2. Представитель работников защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного Работодателя.

1.7.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Взаимные обязательства сторон.

1.9.1. Работодатель признает Представителя работников единственным представителем, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.9.2. Представитель работников обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ), независимо от факта уведомительной регистрации.

1.11. Договор подписан в 3 экземплярах: один хранится у Представителя работников, второй – у Работодателя, третий в отделе трудовых отношений и охраны труда ГКУ КК «Центр занятости населения города Краснодара».

## II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются ПВТР, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Представителя работников (ст.189, ст.190 ТК РФ).

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

2.5.1. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только 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. Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем с учётом мнения Представителя работников.

2.5.2. По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры (статья 348.2 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную)

без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.11. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.12. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Представителем работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

### **III. Режим труда и отдыха**

#### **3.1. Рабочее время**

3.1.1. Для разных категорий работников Учреждения устанавливается различная продолжительность рабочей недели. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ)

3.1.2. Рабочее время работников определяется в соответствии с ПВТР, расписанием тренировочных занятий, годовым объемом тренировочного процесса, а также условиями трудового договора, должностными инструкци-

ями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.1.3. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.3.1 В Учреждении допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов в соответствии со ст. 104 ТК РФ.

3.1.4. Для лиц, моложе 18 лет, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

3.1.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.1.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя (ст. 93 ТК РФ в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.1.8. В Учреждении утвержден перечень работников, работа которых носит постоянный разъездной характер:

- спортсмен;
- тренер-преподаватель;
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе;
- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе;
- администратор тренировочного процесса;

Работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома Работодателя.

3.1.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

3.1.10. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Представителя работников вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

3.1.11. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.12. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.1.13. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.14. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.1.16. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.17. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

3.1.18. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.19. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда Учреждения.

3.1.20 Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством РФ.

3.1.21 Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определение продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции регулируется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным актом организации. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

## 3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для тренеров-преподавателей предоставляется удлиненный основной оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня (ст. 334 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.2.2. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 101, 116, 119, 120 ТК РФ).

В соответствии с приказом министерства физической культуры и спорта Краснодарского края от 27.09.2017 № 1258 продолжительность



ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём устанавливается:

директор - 14 календарных дней;

заместители директора - 12 календарных дней;

инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций - 7 календарных дней;

администратор тренировочного процесса - 7 календарных дней;

спортсмен - 7 календарных дней.

Также дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе - 7 календарных дней;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе - 7 календарных дней;
- инструктор по спорту - 7 календарных дней;
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края - 7 календарных дней - 7 календарных дней;
- аналитик по спортивной борьбе - 5 календарных дней;
- экономист - 5 календарных дней;
- менеджер по закупкам - 5 календарных дней;
- специалист по кадрам - 5 календарных дней;
- специалист по охране труда - 5 календарных дней;
- специалист - 5 календарных дней;
- водитель - 5 календарных дней.

3.2.3. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

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

3.2.7. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

3.2.8. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан подать заявление не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

3.2.9. Несовершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам,

Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, многодетные ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (Федеральный закон "О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации" от 11.10.2018 № 360-ФЗ (последняя редакция))

3.2.10. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного Работодателя (ст. 123 ТК РФ).

3.2.11. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

3.2.12. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

3.2.14. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

#### **IV. Оплата труда и нормирование труда**

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.2. Зарботная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с отраслевой системой оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края.

4.3. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, Положением о показателях и критериях оценки эффективности труда работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.5. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины МРОТ, установленного в Российской Федерации.

4.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

#### **Работодатель обязуется:**

4.7. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.8. Выплачивать заработную плату работнику: за первую половину месяца 24 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 9 числа следующего за отчетным месяцем перечислением на указанный работником счет в банке.

4.9. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.10. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей

денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения Представителя работников (ст. 136 ТК РФ).

4.11. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст. 153 ТК РФ).

4.12. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

4.13. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

4.14. Производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.15. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.16. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

## **V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет Работодатель.

5.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки ква-

лификации, определяются Работодателем с учетом мнения Представителя работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования.

5.4. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы. Ему оплачиваются командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома Работодателя.

5.5. Работодатель создаёт условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности (ст. 196 ТК РФ).

5.6. Работодатель совместно с Представителем работников реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

**Работодатель обязуется:**

5.7. Рассматривать предварительно с участием Представителя работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.8. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) Представителю работников о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.9. В рамках своих полномочий и возможностей принимать меры по предотвращению массовых увольнений.

5.10. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.11. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.12. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.13. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; работники, имеющие звания: «Заслуженный тренер» и «Заслуженный работник физической культуры»; работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.14. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

5.15. Создает на квотируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда. Для определения условий труда на конкретном рабочем месте, работодатель проводит специальную оценку условий труда.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

6.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Принять меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.5. Выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере, не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

6.6. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (Приложение № 1).

6.7. Проводить специальную оценку условий труда в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Обеспечить обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически, в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда.

6.9. Проводить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников.

6.10. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве.

6.11. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в Учреждении. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в Учреждении.

6.12 Обеспечить работникам:

6.12.1. при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

6.12.2. работникам предпенсионного возраста, а также пенсионерам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дня (ст. 185.1 ТК РФ) один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.13. Создавать на квотируемых рабочих местах условия труда, соответствующие требованиям действующего трудового законодательства и санитарными правилами СП 2.2.9.2510-09 «Гигиенические требования к условиям труда инвалидов» от 08.05.2009 №30 с учётом степени риска причинения вреда. Противопоказанными для трудоустройства инвалидов являются вредные и опасные условия труда.

6.14. Ограничивать применение труда женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, со времени установления беременности переводить на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивать время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 3 июня

2003г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03»).

6.15. Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

Работники обязуются:

6.16. Соблюдать требования охраны труда.

6.17. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.18. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.19. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 213 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсации**

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, гарантии и компенсации предусмотренные IV Разделом ТК РФ.

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предо-



2003г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03»).

6.15. Информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

Работники обязуются:

6.16. Соблюдать требования охраны труда.

6.17. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.18. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.19. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 213 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсации**

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, гарантии и компенсации предусмотренные IV Разделом ТК РФ.

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предо-

ставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.5. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

7.6. При наличии средств по заявлению работника оказывать материальную помощь:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги). В случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам);
- в случае особой нужды в лечении и восстановлении здоровья;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;
- в случае утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия;
- многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

7.6.1. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления работника.

7.7. Компенсировать до размера установленной заработной платы денежные средства, недополученные работником в связи со служебными командировками.

### **VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

8.1. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

8.3. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

8.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## **IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение № 1

к коллективному договору

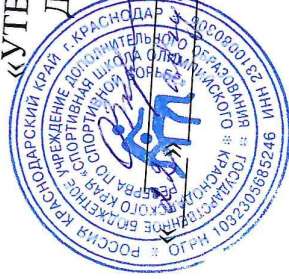
«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников

*Ахмедов*  
« *04* » *августа* 2023 года  
Е.И. Ахмедова

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор



*В.В. Окаров*  
2023 года

### СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2023-2026 годы

### ГБУ ДО КК «СПОР по спортивной борьбе» (наименование организации)

Наименование мероприятия	Срок проведения
<b>1. Организационные мероприятия</b>	
1.1. Обучение и проверка знаний по охране труда	Ежегодно
1.2. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	Пересматриваются 1 раз в 5 лет
1.3. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте	По мере необходимости
1.4. Обеспечение ГБУ ДО КК «СПОР по спортивной борьбе» законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости
1.5. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников ГБУ ДО КК «СПОР по спортивной борьбе»	По мере необходимости
1.6. Организация уголка по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне и защиты от чрезвычайных ситуаций, антитеррористической защищенности	Ежегодно
1.7. Проведение специальной оценки условий труда работников	По мере необходимости

## 2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

2.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	При приеме на работу. Ежегодно по графику
<b>3. Мероприятия по пожарной безопасности</b>	
3.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	Пересматривается 1 раз в 3 года
3.2. Обеспечение журналами регистрации противопожарного инструктажа, инструктажа на рабочем месте	По мере необходимости
3.3. Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
3.4. Установка пожарных кронштейнов и укомплектование их средствами пожаротушения	По мере необходимости
3.5. Организация обучения работников ГБУ ДО КК «СШОР по спортивной борьбе» мерам обеспечения пожарной безопасности;	Один раз в год
3.5.1 проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Один раз в квартал
3.6. Проверка и учет технического состояния огнетушителей методом внешнего осмотра	Акт 1 раз в квартал
3.7. Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	По мере необходимости

Директор



В.В. Окаров

Представитель работников



Е.И. Ахмедова

«Согласовано»  
Представитель работников

*Алимова Э. У.*  
ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
Окаров В.Б.

*В.Б. Окаров*  
ФИО, роспись  
« 20 » 13 года



**ПЛАН-ГРАФИК**  
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 80  
в том числе с вредными условиями труда 0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Аналитик по спорту (основной отдел)	1	4 квартал 2025 года
2	Администратор тренировочного процесса (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2025 года
3	Менеджер по закупкам (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2026 года
4	Администратор тренировочного процесса (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2026 года
5	Специалист по охране труда (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2027 года
6	Директор (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2028 года
7	Заместитель директора (административно-управленческий аппарат)	2	4 квартал 2028 года
8	Экономист (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2028 года
9	Специалист по кадрам (административно-управленческий аппарат)	1	4 квартал 2028 года
10	Водитель автомобиля (вспомогательный персонал)	2	4 квартал 2028 года

11	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (административно-управленческий аппарат)	2	4 квартал 2028 года
12	Инструктор по спорту (административно-управленческий аппарат)	2	4 квартал 2028 года
13	Начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе (основной персонал)	1	4 квартал 2028 года
14	Старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе (основной персонал)	2	4 квартал 2028 года
15	Тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе (основной персонал)	3	4 квартал 2028 года
16	Тренер (основной персонал)	11	4 квартал 2028 года

График составил

Специалист по кадрам Ахмедова Елена Игоревна

«Согласовано»  
Представитель работников

*Александров Е. И. Акуф*  
ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

*Александров Е. И. Акуф*  
ФИО, роспись  
« 22 » *12* / 2012 года



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	Директор	-	При поступлении, ежегодно
2	Заместитель директора	-	При поступлении, ежегодно
3	Специалист по кадрам	-	При поступлении, ежегодно
4	Экономист	-	При поступлении, ежегодно
5	Менеджер по закупкам	-	При поступлении, ежегодно
6	Специалист по охране труда	-	При поступлении, ежегодно
7	Администратор тренировочного процесса	-	При поступлении, ежегодно
8	Аналитик по спорту	-	При поступлении, ежегодно
9	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	-	При поступлении, ежегодно
10	Инструктор по спорту	-	При поступлении, ежегодно
11	Начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе	-	При поступлении, ежегодно
12	Старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе	-	При поступлении, ежегодно
13	Тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по спортивной борьбе	-	При поступлении, ежегодно
14	Тренер	-	При поступлении, ежегодно
15	Спортсмен	-	При поступлении, ежегодно
16	Водитель	-	При поступлении, ежегодно



«Согласовано»  
Представитель работников  
*Ахмедова И. Ахмедовна*  
ФИО, роспись

«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор  
Окаров В.В.  
ФИО, роспись  
« 11 » 09 2015 года  
МП



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ (средств индивидуальной защиты)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Водитель	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием Жилет сигнальный светоотражающий	Дежурный 6 пар Дежурный

«СОГЛАСОВАНО»

Представитель работников  
*Ахмедова* Е.И. Ахмедова

*«22» августа* 2023 года

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор  
В.В. Окаров

*«22» августа* 2023 года



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями,  
и получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	
1	Водитель	Жидкое мыло	Для мытья рук - 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) Для мытья тела - 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

В документе прошито,  
пронумеровано и скреплено  
печатью 25 листов.

**В.В. Окаров**

(ФИО руководителя) (подпись)

**Е.И. Ахмедова**

(ФИО председателя работников) (подпись)

