

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа № 2»  
города Асино Томской области  
на 2025 – 2028 годы

Председатель профсоюзной организации

Маслова Н.Г. Маслова

Директор

Ш.О. Айдашев  
М.П. Ш.О. Айдашев



Администрация Асиновского района
Коллективный договор
зарегистрирован № <u>89(2025)</u>
« <u>20</u> » <u>02</u> 20 <u>25</u> г.
Подпись <u>Ирина</u>

г. Асино

## СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора
- Раздел 3. Рабочее время и время отдыха
- Раздел 4. Оплата и нормирование труда
- Раздел 5. Охрана труда
- Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации
- Раздел 7. Обязательства трудового коллектива
- Раздел 8. Гарантии молодым работникам
- Раздел 9. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста
- Раздел 10. Пожарная безопасность
- Раздел 11. Заключительные положения

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 2» города Асино Томской области и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа №2» города Асино Томской области, именуемое далее «Работодатель», в лице директора Айдашева Шамиля Оскаровича, действующего на основании Устава, и работники в лице председателя профсоюзной организации Масловой Надежды Георгиевны, именуемые далее «Работники», действующей на основании Решения собрания трудового коллектива (протокол общего собрания от 14.02.2025 №1).

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, подготовки, дополнительного профессионального образования, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшении условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» города Асино Томской области (далее – учреждение).

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года, вступает в силу с момента подписания его сторонами - с «14» февраля 2025 года по «13» февраля 2028 года.

1.6. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон Томской области от 09.07.2003 N 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»;
- Закон Томской области от 13.01.2003 №11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области»;
- Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.7. Работодатель обязуется под роспись ознакомить всех работников учреждения с текстом коллективного договора в течение 7 рабочих дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до подписания трудового договора.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действия в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.12. На стороны, участвующие в подписании настоящего коллективного договора, распространяется действие соглашения о социальном партнерстве между Администрацией Томской области, Союзом организаций профсоюзов «Федерация

профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей Томской области на 2023-2025 годы.

**Список приложений к коллективному договору:**

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» города Асино Томской области

Приложение № 2 Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Приложение № 3 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать дерматологические СИЗ и смывающие средства

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора**

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

2.3. При заключении трудовых договоров:

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данном учреждении по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями директора и главными бухгалтерами учреждения, необходимо устанавливать их вид (на определенный срок или на неопределенный срок) с учетом характера предстоящей работы.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме и вступает в силу со дня его подписания, если иное не предусмотрено самим трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством Российской Федерации, Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором.

2.6. Помимо случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не может устанавливаться для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с продолжительностью рабочего времени, установленной по условиям трудового договора.

2.8. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ч. 4 ст. 254 ТК РФ).

2.9. Не допускаются экономически необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации учреждения.

Работник предупреждается о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата или в связи с ликвидацией учреждения персонально и под роспись не менее чем за три месяца до даты увольнения.

2.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 части первой ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников учреждения (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику производится выплаты в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

2.11. Полномочия учредителя в отношении к директору учреждения осуществляет Глава Асиновского района.

2.12. Лица, уволенные по сокращению численности штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие новых вакансий.

2.13. Работодатель гарантирует подготовку и дополнительное профессиональное образование каждого работника не реже 1-го раза в 3 (три) года (в зависимости от специальности).

2.14. Утвержденный состав аттестационной комиссии проводит аттестацию работников для определения уровня профессиональной подготовки.

2.15. В соответствии со ст. 53 Федерального Закона от 12 декабря 2003 года № 565-ФЗ «О занятости населения Российской Федерации» на работодателя возлагается обязанность сообщить в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации учреждения (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, о наличии вакантных рабочих мест (должностей).

2.16. К занятию педагогической деятельностью в учреждении не допускаются иностранные агенты.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), а также графиками сменности.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. 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.

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. 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.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в удобное время следующим категориям работников:

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ);
  - работникам в возрасте до 18-ти лет (ст.267 ТК РФ);
- одному из работающих в учреждении родителей (опекуну, попечителю),
- работникам, имеющих 3-х и более детей в возрасте до 18-ти лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14-ти лет (ст.262.2 ТК РФ);
- инвалидам II и III группы;
- работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора (вследствие обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту) имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

#### 3.5. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санитарно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах заранее непредвиденных.

3.6. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет без матери, работнику осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указываемый отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

3.7. Работодатель может предоставлять работникам дни отдыха с сохранением заработной платы:

- при регистрации брака работника или его детей - 2 календарных дня;
- на погребение близких родственников - 3 календарных дня,
- сельскохозяйственные работы – 1 календарный день;
- для проводов детей в армию – 2 календарных дня;
- имеющих детей, обучающихся в 1-4 классах – 1 календарный день.

3.8. Распределение учебной нагрузки производится до начала учебного года (под роспись). В случае изменения учебной нагрузки на следующий учебный год, педагогические работники предупреждаются об этом до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (классов, групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы (должностной оклад) устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), который может выполняться в той же образовательной организации его руководителем, определяется учредителем, а для других работников, ведущих ее помимо основной работы, - самой образовательной организацией.

Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других учреждений (включая работников органов управления образования и учебно-методических кабинетов) возможно только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.9. Условия трудового договора, касающиеся режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивной школы № 2» города Асино Томской области.

3.10. Рабочий день педагогических работников может быть разделен на части с перерывом не более двух часов. Рабочий день обслуживающего персонала с продолжительностью смены от 12 часов должен быть разделен на части с перерывом не менее получаса на обед и не менее получаса на ужин.

3.11. Сверхурочные работы производятся только при наличии приказа работодателя и письменного согласия работника, а также с учетом дополнительных условий, установленных в отношении отдельных категорий работников и ограничений, установленных ст. 99 ТК РФ.

Оплата труда при этом производится не менее чем в полуторном размере за первые 2 часа работы и двойном размере за последующие часы работы по правилам ст. 152 ТК РФ.

3.12. Во время весенних и осенних каникул занятия в учебных группах ведутся по установленному расписанию.

Время зимних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников, ведущих работу в течение всего года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая заранее график работы. Оплата труда педагогических и других работников, ведущих педагогическую работу за время зимних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул. Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы. Учебная нагрузка в общевыходные и каникулярные дни устанавливается в соответствии утвержденным графиком.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января — Новогодние каникулы

7 января — Рождество Христово

23 февраля — День защитника Отечества  
8 марта — Международный женский день  
1 мая — Праздник Весны и Труда  
9 мая — День Победы  
12 июня — День России  
4 ноября — День народного единства.

Работникам, привлеченным к работе вне графика в выходной или праздничный день, по их письменному заявлению производится оплата труда за работу в выходной или праздничный день в размере предусмотренном ст. 153 ТК РФ или предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения определяется по договоренности сторон. По желанию работника указанный день присоединяется к ежегодному основному отпуску.

#### 4. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Тарифные ставки (оклады) работникам определяются в соответствии с единой тарифной сеткой (ЕТС), утверждаемой Правительством Российской Федерации.

4.2. Размеры доплат за совмещение профессий, а также различного вида выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» города Асино Томской области.

4.3. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) работников производятся из средств, полученных за оказание платных услуг (от предпринимательской деятельности).

4.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется с учетом:

1) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

2) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) отраслевых положений о системе оплаты труда;

5) размеров повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7) рекомендаций Российской (областной) трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Установленная педагогическим работникам, выполняющим учебную (педагогическую) работу, при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (педагогическую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то объем учебной нагрузки определяется также один раз в год, но раздельно по полугодиям.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года педагогическую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 24 число текущего месяца, 9 число следующего месяца.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, иных установленных выплат, работодатель обязан выплатить их работнику с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.7. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.8. При объединении нескольких классов (групп) по причине отсутствия основного работника соответствующему педагогическому работнику производится доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ).

4.9. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производятся доплаты в размере 35% к должностному окладу за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.12. При выплате заработной платы работодатели обязаны в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

4.13. Размер минимальной заработной платы за месяц, начисляемой работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» или региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год (в случае принятия указанного регионального соглашения).

## 5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти,

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

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

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

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

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

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

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

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

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

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

#### 5.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

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

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

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

### **6. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Педагогическим работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, может выплачиваться единовременное материальное

вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы (исчисляется в соответствии с ч. 3 ст. 139 ТК РФ).

6.2. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении условия, что работник заключает с работодателем ученический договор (ст. 197, гл. 32 ТК РФ).

6.3. При проведении аттестации педагогических работников учреждения соблюдается Порядок проведения аттестации педагогических работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.3.1. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в соответствии с коллективным договором, в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после ее прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией учреждения;
- закрытия учреждения на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в учреждении.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника представленного работодателю в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории и решения работодателя.

6.3.2. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника, которому до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, ему может быть сохранена оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста в соответствии с коллективным договором.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника представленного работодателю.

6.3.3. Об истечении срока действия квалификационных категорий в следующем учебном году работодатели уведомляют педагогических работников до 31 мая текущего учебного года приказом под роспись.

6.3.4. Педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория (первая или высшая) по упрощенной форме аттестации. Основания для прохождения аттестации по упрощенной форме имеют педагогические работники, удостоенные почетных званий, награжденные правительственными, государственными наградами, ведомственными знаками отличия, наградами за педагогическую деятельность (согласно приложению № 2 к Отраслевому соглашению между Департаментом общего образования Томской области и

Томской областной организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации).

При аттестации на квалификационную категорию (первую или высшую) по упрощенной форме аттестуемый представляет:

- личное заявление по установленной форме;
- копию документа, подтверждающего наличие награды, звания, статус участника (победителя) конкурса;
- представление (характеристика) работодателя на педагогического работника, претендующего на прохождение аттестации в упрощенной форме, и решения профсоюзной организации.

Указанной в настоящем пункте упрощенной формой аттестации по одной и той же должности педагогический работник может воспользоваться только один раз с момента получения почетного звания, награды, статуса участника (победителя) конкурса. Если педагогический работник уже пользовался упрощенной формой аттестации на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он не может использовать указанную форму повторно по этим же основаниям. Работники, имеющие две и более правительственные, государственные награды, ведомственные знаки отличия, награды за педагогическую деятельность могут воспользоваться упрощенной формой проведения аттестации по каждой из них.

Квалификационная категория, в том числе по упрощенной форме аттестации, устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, в том числе по упрощенной форме аттестации, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическими работниками не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Работа в качестве эксперта аттестационной комиссии Департамента общего образования Томской области оплачивается в установленном порядке и учитывается при аттестации на квалификационную категорию.

6.3.5. На основании письменных личных заявлений производится оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением № 4 к Отраслевому Соглашению между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

6.3.6. Педагогический работник, имеющий высшую квалификационную категорию по одной педагогической должности вправе подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой педагогической должности.

6.3.7. Копия представления работодателя при аттестации на соответствие занимаемой должности вручается педагогическому работнику по его заявлению.

6.4. Молодым специалистам, признаваемым таковыми в соответствии с Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», приступившим к работе в учреждении, выплачивается единовременное пособие, если такая выплата предусмотрена нормативными правовыми актами, коллективным договором или локальными актами учреждения. Указанным лицам, при установлении учебной нагрузки в объеме менее установленной нормы учебной нагрузки за ставку (должностной оклад), при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой, выплачивается ставка заработной платы в полном размере.

6.5. Осуществляются дополнительные меры социальной поддержки работников:

- оказание материальной помощи;

- устанавливаются надбавки к окладам работников, награжденных ведомственными знаками отличия, государственными наградами областного и федерального уровней.

6.6. Работодатель обязуется:

6.6.1. Своевременно и обоснованно предоставлять в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения о застрахованных лицах.

6.7. Работодатель принимает на себя обязательства по организации просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

6.8. Работникам и ближайшим членам их семей (родители, родные братья, сестры, дети) предоставляется льгота при посещении плавательного бассейна и тренажерного зала в размере двух бесплатных посещений в неделю на каждого члена семьи.

## 7. Обязательства трудового коллектива

7.1. Работники учреждения обязаны:

7.1.1. Соблюдать Устав и Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к коллективному договору);

7.1.2. Соблюдать требования, установленные законодательством и другими правовыми нормативными актами по охране труда;

7.1.3. Экономно расходовать энергоресурсы;

7.1.4. Бережно относиться к имуществу и оборудованию учреждения, следить за его сохранностью;

7.1.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях учреждения, принимать участие в благоустройстве территории;

7.1.6. Активно участвовать в обсуждении коллективного договора.

## 8. Гарантии молодым работникам

8.1. В случае направления молодого специалиста на подготовку и дополнительное профессиональное образование, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и оплачивать командировочные расходы.

8.2. Педагогическая нагрузка молодого специалиста, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для исполнения другим педагогам.

8.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата сотрудников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- молодые специалисты;

- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора или с данным работником заключен ученический договор;

- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

8.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

8.5. Работодатель ходатайствует о предоставлении внеочередного места в детском саду работникам, имеющим детей дошкольного возраста.

8.6. Работодатель должен создавать условия для карьерного роста методом наставничества.

8.7. Работодатель должен привлекать молодых работников к участию в проведении массовых культурно-досуговых мероприятиях, соревнованиях, конкурсах профессионального мастерства.

8.8. Работодатель и профсоюзная организация должны информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов, оказывать помощь в оформлении документов.

## **9. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста**

9.1. Положение о сохранении занятости работников старшего возраста разработано с целью обеспечения соблюдения предусмотренного трудовым законодательством запрета на ограничение трудовых прав и свобод граждан в зависимости от возраста, а также реализации мер, направленных на сохранение и развитие занятости граждан старшего возраста.

9.2. Наличие у гражданина предпенсионного и пенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда. Отказать гражданину предпенсионного и пенсионного возраста в заключении трудового договора можно только по деловым качествам. Предельный возраст для заключения трудового договора не устанавливается.

9.3. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60 ТК РФ).

9.4. Работники предпенсионного и пенсионного возраста являющиеся совместителями, имеют право на те же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

9.5. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

9.6. Не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы работников предпенсионного и пенсионного возраста.

9.7. Если работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет статус гражданина пострадавшим в результате аварии на Чернобыльской АЭС (пункт 5 статьи 14 Закона РФ от 15 мая 1991 года №1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»), то он имеет право на использование отпуска в количестве 14 календарных дней в удобное для них время.

9.8. Работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), продолжительностью до 14 календарных дней в году.

9.9. При необходимости работник предпенсионного возраста может быть направлен на переподготовку или дополнительное профессиональное образование.

9.10. В целях развития профессиональных навыков (компетенции) работников предпенсионного возраста работодателю следует обратиться в органы занятости населения для заключения соглашения об организации соответствующего обучения своих работников. Расходы на обучение работников предпенсионного возраста будут компенсироваться работодателю из средств, предусмотренных на реализацию региональной программы в федеральном бюджете и бюджетах субъектов Российской Федерации.

Федерации, в соответствии с заключенным соглашением (договором). Компенсация расходов будет осуществляться при соблюдении двух обязательных условий:

-обучение проведено полностью;

-прошедшие обучение работники сохраняют занятость в отчетном году (за исключением случая, когда работник увольняется по собственному желанию).

Факт сохраняющейся занятости таких работников будет отслеживаться органами службы занятости.

Для прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования предпенсионер должен иметь среднее профессиональное или высшее образование. Если его нет, обучиться можно только рабочей профессии.

9.11. Работники предпенсионного и пенсионного возраста обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.

9.12. Увольнение по инициативе работодателя лиц предпенсионного и пенсионного возраста допускается только в случаях и по основаниям установленных законом (ст. 77,81 ТК РФ)

9.13. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию в любое время без каких-либо оснований (статья 80 ТК РФ).

## 10. Пожарная безопасность

10.1.Работодатель имеет право:

10.1.1.Создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

10.1.2. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

10.1.3. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

10.1.4. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

10.1.5. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

10.2.Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

10.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

10.2.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

10.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

10.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

10.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

10.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории Администрации необходимые силы и средства;

10.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Администрации;

10.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Администрации, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

10.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

10.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных;

10.2.12. Обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года № 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности".

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

### **11. Заключительные положения.**

11.1. Дополнения и изменения в коллективный договор производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

11.2. Ни одна из сторон, заключивших коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, их представителями, а также органами местного самоуправления.

11.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7-ми календарных дней со дня получения уведомления.

11.5. Коллективный договор, а также, изменения и дополнения к нему, в течение 7-ми рабочих дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в администрацию Асиновского района.

11.6. Представители сторон, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников учреждения.

11.7. Лица, виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

**ПРАВИЛА**  
**ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа № 2» города Асино Томской области

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 2» города Асино Томской области (далее – Правила) разработаны и утверждены в соответствии с действующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и положений Устава учреждения. Граждане Российской Федерации имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного минимального размера оплаты труда, свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников и имеют целью способствовать организации труда, укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ, повышению производительности труда и эффективности производства.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного взыскания.

Вопросы, связанные с применением Правил, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, предусмотренных действующим законодательством и настоящими Правилами – совместно с профсоюзной организацией учреждения.

**2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

Прием на производится на основании заключенного трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- свидетельство о постановке на учет в налоговом органе;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- медицинская справка.

Прием на работу без указанных документов не допускается.

Прием на работу осуществляется, как правило, с прохождением срока испытания продолжительностью до трех месяцев.

Запрещается при приеме на работу требовать документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо срока установленного трудовым договором.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель:

- знакомит работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъясняет его права и обязанности;

- знакомит его с правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным договором, действующими в учреждении;

- инструктирует по вопросам техники безопасности, производственной санитарии, гигиены труда, противопожарным правилам, первичный, вводный инструктаж на рабочем месте.

Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренными трудовым законодательством.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом работодателя за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении сотрудник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении

работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) и произвести с ним расчет. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда сотрудник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).

### 3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила трудового распорядка и иные локальные акты, принятые работодателем в установленном порядке (согласованные с профсоюзной организацией);
- систематически получать дополнительное профессиональное образование, повышать своё педагогическое мастерство, образовательный и культурный уровень;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения и педагогической этики.

Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, а также техническими правилами, должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

### 4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены;
- обеспечивать работников спортивным оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзоров и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

В случаях, предусмотренных действующим законодательством, работодатель исполняет свои обязанности совместно или по согласованию с представительным органом работников.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

Для руководящего, административно-хозяйственного персонала с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 5 дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы – 8:00,
- время окончания работы – 17:00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12:00 до 13:00.
- Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается следующий режим рабочего времени, согласно графика работы:

- Два дня рабочих, два выходных (согласно графику сменности и могут приходиться на любые дни недели);
- продолжительность рабочего дня составляет 12 часов;
- время начала работы – 8:00,
- время окончания работы – 21:00;
- перерывы для отдыха и питания: обед 45 минут с 12:00 до 12:45, ужин 15 минут с 17:00 до 17:15
- Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.
- График работы утверждается и доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до начала его действия.

**Режим рабочего времени тренеров-преподавателей** определяется учебным расписанием и должностными обязанностями. Учебную нагрузку тренеров-преподавателей устанавливает директор учреждения с учетом мнения профсоюзной организации до ухода в отпуск тренера-преподавателя.

При этом учитывается, что продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей за неделю не должна быть более 36 часов, из которых 18 часов будет занимать педагогическая работа. Нагрузка больше или меньше ставки устанавливается только с письменного согласия работника. Устанавливается шестидневная рабочая неделя согласно расписанию занятий, утвержденному работодателем и нерабочими праздничными днями, установленными Правительством Российской Федерации. Педагогическая работа тренера-преподавателя, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками и Уставом учреждения, регулируется графиками и планами работы, в том числе личным планом учебно-воспитательной работы тренера-преподавателя и может включать в себя:

- посещение учебных заведений для набора детей в спортивную школу и контроля над посещаемостью занятий, выяснения причин пропусков занятий;
- разработку перспективного и текущего планирования;
- контроль работы, посещаемости учащихся в журналах планирования и учета, анализ содержания своей работы, контрольно-переводных нормативов, участия в соревнованиях, мероприятиях воспитательного характера;
- прохождения медицинского осмотра;
- оформление смет, заявок на участие в соревнованиях, авансовых отчетов;
- участие в учреждении и проведении спортивных мероприятий по календарям спортивной школы, города, области;
- проведение индивидуальной работы с родителями, коллективных родительских собраний;
- участие в работе педагогического совета, тренерского совета, в мероприятиях по общешкольному годовому плану;
- за 10 мин до начала занятия обязательно присутствие тренера-преподавателя на рабочем месте, непосредственная подготовка мест занятий, спортивного инвентаря.

Работодатель вправе предоставить тренерам-преподавателям один день в неделю для методической работы и дополнительного профессионального образования при условии, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часа, имеется возможность не нарушать педагогические требования учебного процесса и норм СанПиН.

#### **Режим рабочего времени работников учреждения в каникулярный период.**

- Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.
- В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленной до начала каникул по тарификации и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных ненормируемой частью рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Работа в праздничные и выходные дни, как правило, запрещается (ст. 113 ТК РФ).

- Учитывая специфику работы МАОУ ДО СШ №2 города Асино, проведение и участие в спортивных мероприятиях в выходные праздничные дни допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни тренеров-преподавателей.
- 9. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с председателем местного профсоюзного комитета. Привлечение работников к работе в такие дни производится по письменному распоряжению директора и оплачивается согласно ст. 153 ТК РФ.

#### **Педагогическим работникам запрещается:**

- отменять, удлинять, сокращать занятия или графики работы;
- изменять без разрешения администрации расписание занятий;
- удалять обучающихся с тренировочного занятия.

Работодатель организует учёт явки на работу и уход с неё всех работников. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно ранее, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного опьянения, состоянии наркотического или токсического опьянения работодатель не допускает к работе в данный рабочий день с составлением акта о проступке.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, тренерам-преподавателям 42 календарных дня. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

## **6. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

За качественное и добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшение качества образования, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе работодатель поощряет работников:

- объявляет благодарность
- выплачивает денежную премию
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии

Поощрения оформляются приказом (распоряжением) работодателя. В приказе устанавливается, за какие именно успехи в работе поощряется работник, а также указывается конкретная мера поощрения. Приказ доводится до сведения трудового коллектива организации.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель требует от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

2. Увольнение как вид дисциплинарного взыскания может быть применено в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей, в том числе прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин 4 часа подряд в течение рабочего дня), появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

3. Не является дисциплинарным взысканием и может применяться наряду с ним снижение размеров или невыплата премий, предусмотренных системой оплаты труда.

4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово – хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При выборе конкретной меры дисциплинарного взыскания работодатель учитывает степень тяжести совершенного проступка, причиненный им вред, обстоятельства, при которых он совершен.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзной организации.

## 8. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

Сотрудник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю и работодателю. Работник вправе представлять письменные предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

- Сотрудник, первым пришедший утром в офис, должен оповестить об этом охрану здания для снятия помещения с сигнализации.
- Сотрудник, уходящий последним из офиса, должен оповестить об этом охрану здания для включения сигнализации.
- Перед тем как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, сотрудник должен закрыть окна и двери своего кабинета и выключить свет.
- **Запрещается:**
  - уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
  - курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
  - вести длительные личные телефонные разговоры в рабочее время;
  - приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

С правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены все сотрудники (до подписания трудового договора), включая вновь принятых. Все сотрудники учреждения, независимо от должностного положения, обязаны в своей повседневной работе соблюдать настоящие Правила.

### Нормы выдачи средств индивидуальной защиты

Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N 767н "Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств"

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)
1	Рабочий по обслуживанию здания	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
2	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
3	Заведующая хозяйством	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4	Водитель	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
5	Тракторист	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
6	Сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм для защиты от	1 шт. на 2 года

			воды	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
7	Медсестра	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа

**Перечень  
профессий и должностей работников, имеющих право бесплатно получать  
дерматологические СИЗ и смывающие средства**

**Основание:** Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, статья 221 «Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Виды работ, производственные загрязнители	Виды дерматологических СИЗ и смывающих средств	Нормы выдачи на одного работника в месяц	Основание
1	Уборщик служебных помещений, заведующий хозяйством	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
		Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
2	Водитель, рабочий по обслуживанию здания	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)

			негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра		
		Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофильного действия	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
3	Тракторист	При выполнении работ при воздействии пониженных температур воздуха, ветра	Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений	200 г. (250 мл)	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства для защиты при негативном влиянии окружающей среды: от воздействия низких температур, ветра	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
		Нефть и нефтепродукты: бензин, дизельное топливо, керосин, тосол, тормозная жидкость, мазут и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофильного действия	100 мл	(табл.2 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной	200 г. (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)

			защиты очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства		
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа: средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
4	Медсестра	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
		Водный раствор кислот, щелочей, солей	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофобного действия	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты очищающего типа, смывающие средства: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
5	Сантехник	Общие загрязнения: жир, грязь, уличная пыль и другие	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	200 г. (250 мл)	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)

			Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
		Смазка: автол, буксол, литол, солидол, графитная смазка, силиконовая смазка, и другие	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа: средства гидрофильного действия	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)
			средства комбинированного (универсального) действия: при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в таблице, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл	(табл.1 приложения № 3 ЕТН)

Примено и проверено  
на 33 (тридцати три)  
места



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 698875933354843316134420126408267428494147114532

Владелец Айдашев Шамиль Оскарович

Действителен с 21.04.2025 по 21.04.2026