



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА МАГНИТОГОРСКА
УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Умка» города Магнитогорска

Советская ул., д. 211, г. Магнитогорск, Челябинская область 455034,
тел: 26-64-55 (umka-mgn@mail.ru)
ОКПО 82970900 ОГРН 1087445000092
ИНН/КПП 7445037262/745501001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
на 2023-2026 года

Утвержден общим собранием работников
МБУ ДО «СШ «Умка» г. Магнитогорска,
по адресу: 455026, Челябинская область,
г.Магнитогорск, ул. Дружбы, дом 29

Протокол № 2 от 30.05.2023г.
Количество работающих – 224 человека
Количество присутствующих – 137 человек

Отрасль: Физическая культура и спорт
Форма собственности: муниципальная



Представитель
работодателя:
Директор МБУ ДО «СШ «Умка»
г. Магнитогорска

«16» 06 2023.

П.И. Бирик
(подпись Ф.И.О.)

Представитель от трудового
коллектива МБУ ДО «СШ «Умка»
г. Магнитогорска

«16» 06 2023.

 Н.Н. Корона
(подпись Ф.И.О.)

Регистрационный № К-12/4 от 20 06 2023 (дата)

Начальник управления Майорова А.М.
(Ф.И.О.)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Умка» города Магнитогорска (далее - Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Гражданский кодекс Российской Федерации;
- Устав Учреждения;
- Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации";
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Рекомендации Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.02.2016.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, региональным и территориальным соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя директора Учреждения Библика Петра Ивановича (далее - Работодатель), с одной стороны.
- работники Учреждения в лице представителя трудового коллектива **-Н.Н. Корона**, с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья

44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, комиссией по трудовым спорам (созданной сторонами) и соответствующими органами по труду.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива.

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

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.18. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при которых Работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

1.19. Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;

1.20. Положение о системе управления охраной труда в Учреждении;

1.21. Правила и инструкции по охране труда;

1.22. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами;

1.23. Положение об оплате труда работников Учреждения.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- контроль за выполнением принятых обязательств коллективным договором.

Стороны договорились:

- 1) осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов направленных на социальную защиту работников Учреждения;
- 2) обеспечивать право работников на участие в управлении Учреждением в соответствии с коллективным договором (статья 27 ТК РФ);
- 3) способствовать предотвращению коллективных трудовых споров, участвовать в работе комиссии по их регулированию в соответствии с ТК РФ;
- 4) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения, полное, своевременное выполнение трудовых обязанностей;
- 5) руководствоваться в своей деятельности профессиональной этикой.

2.1.1. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производить в порядке, установленном статьей 38 ТК РФ.

2.1.2. Постоянно анализировать социально-экономическое положение Работников

Учреждения, активно взаимодействовать с органами местного самоуправления в разработке предложений, проектов нормативных правовых актов, направленных на совершенствование законодательной базы образования, усиление социальной защищенности Работников;

2.1.3. Совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения;

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику;

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.5. Принимать оперативные меры по своевременной выплате работникам Учреждения заработной платы;

2.2.6. Гарантировать, что выплата заработной платы производится в денежной форме путём перевода на пластиковую карту работника;

2.2.7. Учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития Учреждения;

2.2.8. Организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

2.2.9. Обеспечить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и освидетельствований.

2.3. Работники обязаны (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
- строго соблюдать законные права и свободы обучающихся;
- поддерживать тесную взаимосвязь с родителями (законными представителями) обучающихся;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры по направлению Работадателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- следить за состоянием своего здоровья, незамедлительно сообщать руководителю об обнаруженных симптомах инфекционных заболеваний;
- проходить требуемое законодательством РФ обучение, переподготовку, повышение квалификации;
- принимать участие в благоустройстве помещений и территории Учреждения.

2.4. Работникам запрещается:

- применять к обучающимся методы воспитания, связанные с физическим или психическим насилием;
- находиться в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, употреблять алкогольные напитки или курить в помещениях, на территории Учреждения.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. 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 определённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.4. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонафицировано в отношении каждого работника.

Конкретные виды работ, которые работник должен выполнить по трудовому договору определяются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) на основе квалификационных характеристик и характеристик работ, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Объём учебной нагрузки, условия оплаты труда (размер оклада работника, доплаты), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха работникам ведущим тренерско-преподавательскую работу устанавливается Работодателем исходя из штатного расписания, численности кадров, других конкретных условий в Учреждении с учётом мнения трудового коллектива.

3.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.6. Уменьшение или увеличение нагрузки работникам в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - сокращения штатов;
 - восстановления на работе работника, ранее занимавшего эту должность;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

Изменение существенных условий трудового договора по инициативе Работодателя допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение сменности работы Учреждения) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работа по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу, (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

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

3.8. Работодатель обязуется:

- Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении штатов или численности, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.9. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1, п.2, ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (статья 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя учреждения о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.11. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Расчет работнику произвести в соответствии со статьей 140 ТК РФ

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным

письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя (статья 84.1 ТК РФ).

3.12. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

3.13. При приеме на работу допускать к занятию тренерской, педагогической деятельностью по основным, дополнительным образовательным программам лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» «Спортивное образование» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения.

3.14. Порядок допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию тренерской, педагогической деятельностью общеобразовательным программам устанавливается на основании приказа Министерства просвещения Российской Федерации от 18.09.2020 № 508 «Об утверждении Порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам».

Решение о допуске обучающегося к тренерской, педагогической деятельности принимается работодателем по результатам проведенного с ним собеседования, представления требуемых документов. В случае принятия решения о допуске обучающегося к тренерской, педагогической деятельности необходимо заключить трудовой договор в соответствии с ТК РФ.

3.15. Заключать трудовой договор со спортсменами в возрасте до восемнадцати лет, продолжительность ежедневной работы для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю (статья 348.8 ТК РФ, статья 92 ТК РФ). Возможно направление спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, превышение спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с ТК РФ, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям, во время участия в спортивных мероприятиях и если применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра, порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития (статья 348.8. ТК РФ).

3.16. Заключать трудовой договор с лицами, получившими общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью (статья 63 ТК РФ).

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и

достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

3.17. Предусматривать Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (статья 312.1 ТК РФ).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

3.18. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

3.19. При выявлении работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

3.20. Формировать сведения о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020, в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

3.21. Стороны договорились:

- Преимущественное право на сохранение места работы при сокращении штатов или численности при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с тренерской, педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

- При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определённый срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штатов.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.1.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.1.3. Работодатель обязуется:

- в случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направленных в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем;

- содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение в соответствии с программами профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации, программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию;

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.1.4. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат педагогические работники, проработавшие на занимаемой должности менее двух лет.

4.1.5. Если Трудовым Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой статьи 195.3 ТК РФ, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций (статья 195.3 ТК РФ).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха

работников исходят из того, что:

5.2. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), годовым календарным графиком работы, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.3. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка. Уставом или приказами по Учреждению (Приложение № 1).

5.5. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

5.5.1. по соглашению между работником и Работодателем;

5.5.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Выходные дни тренеров-преподавателей, совпадающие на период участия его и сопровождение обучающихся на соревнования, переносятся по заявлению Работника на последующий день окончания спортивно-массовых мероприятий и оплате не подлежат. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного и военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

Общими выходными днями являются суббота, воскресенье при 5-дневной рабочей неделе. Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового Кодекса Российской Федерации и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 Трудового Кодекса Российской Федерации» от 29.12.2004 г. № 201) являются:

- 1, 2, 3, 4, 5 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.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, кроме тренеров-преподавателей.

5.7. Продолжительность рабочего времени для работающих в Учреждении по совместительству не может превышать 50% рабочего времени от основной нагрузки.

5.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню для сотрудников при 40-часовой рабочей неделе уменьшается на 1 час.

5.9. Работникам запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего работника. В случае неявки работника руководитель обязан принять меры к замене сменщика другим работником.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения работника не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью как правило 28 календарных дней. Руководителю, заместителю руководителя и работникам, осуществляющим педагогическую деятельность устанавливается 42 календарных дня.

Работникам, условия труда на рабочих местах, которых отнесены к вредным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре.

5.11. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

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

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

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

5.12.3. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников - до 3 дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней;

5.14. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и не должно быть менее 30 минут (108 ТК РФ).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, согласно графику. Сроки выплаты заработной платы: аванс за первую половину месяца 22-го числа текущего месяца; расчет 7-го числа месяца, следующего за расчетным; а в декабре до 30 числа.

6.3. Оплата труда работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы.

6.4. Оплата труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

6.5. Порядок и условия установления компенсационных выплат работникам Учреждения, виды и условия выплат стимулирующего характера указаны в Положении о системе оплаты труда работников Учреждения.

6.6. Работодатель обязан:

6.6.1. В случае задолженности по оплате труда (ст. 236 ТК РФ) выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.6.2. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере не полученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

6.6.3. Своевременно устанавливать работникам новые стимулирующие доплаты в связи с изменением у них рабочего стажа, получением правительственных наград и званий;

6.6.4. Обязательно оплачивать работу, выполненную с согласия работника сверх установленной должностными обязанностями или предоставлять отгулы;

6.6.5. При совмещении профессий производить доплаты в размере должностного оклада (ставки заработной платы) по совмещаемой должности.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Стороны договорились, что Работодатель:

7.2. Руководство Учреждения проводит работу по созданию банка данных нуждающихся малообеспеченных, тяжелобольных Работниках Учреждения, одиноких матерях, многодетных семьях, одиноких пенсионерах для оказания социальной поддержки.

7.3. Оказывает из средств экономии заработной платы материальную помощь

работникам Учреждения по утверждённому с учётом мнения представителя трудового коллектива перечню оснований предоставления материальной помощи, согласно Положению об оплате труда работников Учреждения.

VIII. ОРГАНИЗАЦИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.2. 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.)

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и ответственных лиц.

8.3. Провести специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и установленные сроки.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт Учреждения. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3), а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты и спецодежды за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

8.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения уполномоченного по охране труда (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

8.14. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принять меры к их устранению.

8.16. Осуществлять работу по профилактике вирусных инфекций;

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников (Приложение № 5).

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывается план мероприятий по выполнению настоящего договора.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, комиссией по трудовым спорам (созданной сторонами) и соответствующими органами по труду.

9.4. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора конфликты, разногласия, связанные с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин возникновения конфликтов.

9.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

9.8. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании работников учреждения.

9.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений к Договору:

1. Перечень должностей с вредными и опасными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, Приложение № 1;
2. Перечень должностей с вредными и опасными условиями труда, дающих право на повышенную оплату труда, Приложение № 2;
3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам МБУ ДО СШ «Умка» г.Магнитогорска, Приложение № 3;
4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, Приложение № 4;
5. Список профессий и должностей, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам, Приложение № 5.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с вредными и опасными условиями труда, дающих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.

№	Должность	Подразделение (спортивный объект)	Класс условий труда	Количество календарных дней дополнительного отпуска
1	Тренер по фигурному катанию	ФОК «Умка»	3.2	7
2	Водитель льдоуборочной машины	ФОК «Умка»	3.2	7
3	Фельдшер	ФОК «Умка»	3.2	7
4	Тракторист	ФОК «Ровесник»	3.2	7

На основании Приказа Минобрнауки России от России от 22.12.2014г. № 1601 (ред. от 13.05.2019г.) «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

1. Тренер-преподаватель имеет сокращенный рабочий день продолжительностью 3,6 часов (18-часовая рабочая неделя);
2. Инструктор-методист спортивной школы - 7,2 часа (36- часовая рабочая неделя).

На основании постановления Правительства № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" (с изменениями и дополнениями) от 14 февраля 2003 года фельдшер, медицинская сестра имеют сокращенный рабочий день продолжительностью 7,8 часов (39- часовая рабочая неделя).

От Работодателя

Директор МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска



От трудового коллектива

Представитель от трудового
коллектива МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска


Н.Н.Корона

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей с вредными и опасными условиями труда, дающих право на повышенную
оплату труда

№	Должность	Подразделение (спортивный объект)	Класс условий труда	%, доплаты
1	Уборщик производственных помещений	ФОК «Умка»	3.1	4
2	Тренер-преподаватель (отделение фигурное катание)	Спортивная школа	3.2	4
3	Водитель льдоуборочной машины	ФОК «Умка»	3.2	4
4	Фельдшер	ФОК «Умка»	3.2	4
5	Тракторист	ФОК «Ровесник»	3.2	4

От Работодателя

Директор МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска



От трудового коллектива

Представитель от трудового
коллектива МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска


Н.Н.Корона

НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам МБУ ДО СШ «Умка» г.Магнитогорска согласно приказа Министерств здравоохранения СССР от 29 января 1988г. № 65, приказа Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.

№ п/п	Наименование профессии и должности	Должность в соответствии со штатным расписанием	Наименование	норма носки в год
1	2	3	4	5
1	Лаборант химического анализа (п.66. Приказ 997)	Ведущий инженер-химик , лаборант	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3) Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5) Очки защитные 6) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. Дежурный до износа 12 пар до износа до износа
2	Средний медицинский персонал (п.1 приказ 65)	Фельдшер, медицинская сестра	1) Халат хлопчатобумажный 2) Колпак или косынка хлопчатобумажные 3) Полотенце 4) Щетка для мытья рук	2 шт. 2 шт. 2 шт. 1 шт.
3	Слесарь-сантехник (п.148. Приказ 997)	Слесарь-сантехник	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5) Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт. 1 пара 12 пар 12 пар

			б) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа до износа
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п.135 Приказ 997)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Перчатки резиновые или из полимерных материалов 5) Щиток защитный лицевой или Очки защитные 6) Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
5	Кладовщик, старший кладовщик (п.49, Приказ 997)	Заведующий складом, кладовщик	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
6	Уборщик служебных Помещений (п.171, Приказ 997)	Уборщик производственных помещений	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием 3) Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
7	Техник	Техник 1 категории, техник	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
8	Гардеробщик (п.19 Приказ 997)	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
9	Сторож (вахтер) (п.163 Приказ 997)	сторож(вахтер)	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным	1 шт. 1 пара 12 пар

10	Водитель (п.11 Приказ 997)	Водитель льдоуборочной машины	покрытием 1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Перчатки с полимерным покрытием 3)*Наушники противозумные или вкладыши противозумные 4) костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке 5) головной убор утепленный 6) ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом 7) перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	1 шт. 6 пар до износа 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 1 пара
11	Тракторист (п.169 Приказ 997)	Тракторист	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием 4) Очки защитные 5) Костюм для защиты от повышенных температур на утепляющей прокладке 6) Наушники противозумные или вкладыши противозумные	1 шт. 1 пара 12 пар до износа 1 шт. в 24 мес. до износа
12	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (п.189 Приказ 997)	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1) Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2) Сапоги резиновые с защитным подноском 3) Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием 4) Боты или галоши диэлектрические 5) Перчатки диэлектрические 6) Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт. 1 комплект 1 пара 12 пар до износа дежурные дежурные до износа

НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Профессии работников	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1. Защитные средства				
1.1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы -смазочно-охлаждающими жидкостями, мазут	слесарь-сантехник, водитель льдоуборочной машины, тракторист, матрос-спасатель	100 мл
1.2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой, дезинфицирующими средствами, кислотами, щелочами	уборщик производственных помещений, ведущий инженер-химик, лаборант	100 мл
2. Очищающие средства				
2.1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	всем работникам учреждения, кроме п.2.2	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.2	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук)	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, краски, мазут	слесарь-сантехник, водитель льдоуборочной машины, тракторист, матрос-спасатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	300гр. (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.3	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла,	Водитель льдоуборочной машины	200мл.

		краски, мазут		
3. Регенерирующие, восстанавливающие средства				
3.1	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, красками, с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы выполняемые в резиновых перчатках.	слесарь-сантехник, уборщик производственных помещений, матрос-спасатель, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	100 мл

От Работодателя

Директор МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска



От трудового коллектива

Представитель от трудового
коллектива МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска



Н.Н.Корона

СПИСОК

профессий и должностей, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам согласно Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н

«ОБ УТВЕРЖДЕНИИ ПОРЯДКА ПРОВЕДЕНИЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫХ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ И ПЕРИОДИЧЕСКИХ МЕДИЦИНСКИХ ОСМОТРОВ РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ЧАСТЬЮ ЧЕТВЕРТОЙ СТАТЬИ 213 ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ПЕРЕЧНЯ МЕДИЦИНСКИХ ПРОТИВОПОКАЗАНИЙ К ОСУЩЕСТВЛЕНИЮ РАБОТ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫМИ ФАКТОРАМИ, А ТАКЖЕ РАБОТАМ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ ОБЯЗАТЕЛЬНЫЕ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ»

№ п/п	Профессия, должность	Виды работ (согласно Приложения № 1 Приказа № 29н) с указанием пунктов)	Периодичность медицинских осмотров
<i><u>Спортивная школа</u></i>			
1	Начальник отдела (по виду или группе видов спорта)	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. п.25 Приложения № 1 Приказа № 29н	1 раз в год
2	Старший тренер-преподаватель (отделение гребной спорт)	п.25	1 раз в год
3	Старший тренер-преподаватель (отделение гребля на байдарках и каноэ)	п.25	1 раз в год
4	Старший тренер-преподаватель (отделение плавания)	п.25	1 раз в год
5	Старший тренер-преподаватель (отделение легкая атлетика)	п.25	1 раз в год
6	Тренер-преподаватель (отделение гребной спорт)	п.25	1 раз в год
7	Тренер-преподаватель (отделение гребля на байдарках и каноэ)	п.25	1 раз в год
8	Тренер-преподаватель (отделение плавания)	п.25	1 раз в год
9	Тренер-преподаватель (отделение бокс/воинские)	п.25	1 раз в год
10	Тренер-преподаватель (отделение фигурное катание)	п.25	1 раз в год
11	Тренер-преподаватель (отделение футбола)	п.25	1 раз в год
12	Тренер-преподаватель (отделение шахмат)	п.25	1 раз в год

13	Тренер-преподаватель (отделение легкая атлетика)	п.25	1 раз в год
14	Тренер-преподаватель (отделение легкая атлетика адаптивный спорт (ПОДА))	п.25	1 раз в год
15	Тренер-преподаватель (отделение легкая атлетика адаптивный спорт ЛИН (интеллект))	п.25	1 раз в год
16	Тренер-преподаватель (отделение плавание адаптивный спорт (слепые))	п.25	1 раз в год
17	Тренер-преподаватель (отделение плавание адаптивный спорт (глухие))	п.25	1 раз в год
18	Инструктор-методист спортивной школы	п.25	1 раз в год
19	Инструктор по спорту	п.25	1 раз в год
20	Спортсмен (отделение гребля на байдарках и каноэ)	п.25	1 раз в год
21	Спортсмен (отделение легкая атлетика)	п.25	1 раз в год
22	Спортсмен (отделение плавание адаптивный спорт (слепые))	п.25	1 раз в год
23	Спортсмен (отделение плавание адаптивный спорт (глухие))	п.25	1 раз в год
24	Администратор	п.25	1 раз в год
25	Кладовщик	п.25	1 раз в год
26	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.25	1 раз в год
27	Слесарь-сантехник	п.25	1 раз в год
28	Сторож (вахтер)	п.25	1 раз в год
29	Техник	п.25	1 раз в год
30	Уборщик производственных помещений	п.25	1 раз в год
<u>Гребная база</u>			
31	Администратор	п.25	1 раз в год
32	Кладовщик	п.25	1 раз в год
33	Матрос-спасатель	п.25	1 раз в год
34	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.25	1 раз в год
35	Слесарь-сантехник	п.25	1 раз в год
36	Сторож (вахтер)	п.25	1 раз в год
<u>Стадион "Центральный"</u>			
37	Начальник хозяйственного отдела		

38	Администратор	п.25	1 раз в год
39	Кладовщик	п.25	1 раз в год
40	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.25	1 раз в год
41	Слесарь-сантехник	п.25	1 раз в год
42	Сторож (вахтер)	п.25	1 раз в год
43	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п.25	1 раз в год
44	Фельдшер	п.25	1 раз в год
<u>Администрация</u>			
45	Директор	п.25	1 раз в год
46	Заместитель директора	п.25	1 раз в год
47	Главный инженер	п.25	1 раз в год
48	Начальник отдела (организационного)	п.25	1 раз в год
49	Ведущий специалист по закупкам	п.25	1 раз в год
50	Специалист по закупкам	п.25	1 раз в год
51	Специалист по охране труда	п.25	1 раз в год
52	Специалист по персоналу	п.25	1 раз в год
53	Заведующий хозяйством	п.25	1 раз в год
54	Специалист по пожарной безопасности и ГО и ЧС	п.25	1 раз в год
55	Специалист по обеспечению безопасности объектов	п.25	1 раз в год
56	Специалист по обеспечению работы видеонаблюдения	п.25	1 раз в год
57	Юрисконсульт	п.25	1 раз в год
58	Документовед 1 категории	п.25	1 раз в год
59	Делопроизводитель	п.25	1 раз в год
60	Инженер	п.25	1 раз в год
61	Инженер-электрик	п.25	1 раз в год

62	Исканер-энергетик	п.25	1 раз в год
63	Системный администратор	п.25	1 раз в год
64	Техник I категории	п.25	1 раз в год
65	Специалист по связям с общественностью	п.25	1 раз в год
66	Старший кассир	п.25	1 раз в год
67	Кассир	п.25	1 раз в год
<u>ФОК "УМКА"</u>			
68	Начальник хозяйственного отдела	п.25	1 раз в год
69	Администратор	п.25	1 раз в год
70	Водитель (льдоуборочной машины)	Общая вибрация (транспортная, транспортно-технологическая, технологическая) п.4.3.2 Шум п.4.4 Параметры охлаждающего микроклимата (температура, влажность, скорость движения воздуха) п.4.7 п.25	1 раз в 2года 1 раз в год 1 раз в 2года 1 раз в год
71	Звездующий складом	п.25	1 раз в год
72	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п.25	1 раз в год
73	Уборщик производственных помещений	п.25	1 раз в год
74	Фельдшер	п.25	1 раз в год
<u>ФОК "Ровесник"</u>			
75	Администратор	п.25	1 раз в год
76	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.25	1 раз в год
77	Тракторист	Шум п.4.4 Категории "А", "В", "ВЕ", трактора и другие самоходные машины п. 18.1 п.25	1 раз в год 1 раз в 2года 1 раз в год
78	Уборщик производственных помещений	п.25	1 раз в год
<u>Стадион "Малыш"</u>			
79	Администратор	п.25	1 раз в год

80	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.25	1 раз в год
<u>ФОК "Юниор"</u>			
81	Администратор	п.25	1 раз в год
82	Инструктор по спорту	п.25	1 раз в год
83	Уборщик производственных помещений	п.25	1 раз в год
<u>Бассейн "Ровесник"</u>			
84	Начальник хозяйственного отдела	п.25	1 раз в год
85	Администратор	п.25	1 раз в год
86	Ведущий инженер-химик	п.25	1 раз в год
87	Лаборант	п.25	1 раз в год
88	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	п.25	1 раз в год
89	Гардеробщик	п.25	1 раз в год
90	Фельдшер	п.25	1 раз в год
91	Медицинская сестра	п.25	1 раз в год
92	Кассир	п.25	1 раз в год
93	Инструктор по спорту	п.25	1 раз в год
94	Кладовщик	п.25	1 раз в год
95	Слесарь-сантехник	п.25	1 раз в год
96	Уборщик производственных помещений	п.25	1 раз в год
<u>Шахматная школа «Белая ладья»</u>			
97	Администратор	п.25	1 раз в год
<u>Волейбольная команда «Магнитка»</u>			
98	Начальник отдела по спортивной работе	п.25	1 раз в год
99	Главный тренер спортивной сборной команды	п.25	1 раз в год
100	Старший тренер спортивной сборной команды	п.25	1 раз в год
101	Тренер	п.25	1 раз в год
102	Специалист по связям с общественностью	п.25	1 раз в год
103	Администратор	п.25	1 раз в год

104	Спортсмен	п.25	1 раз в год
<u>Футбольный клуб «Металлург-Магнитогорск»</u>			
105	Начальник отдела по спортивной работе	п.25	1 раз в год
106	Старший тренер	п.25	1 раз в год
107	Тренер	п.25	1 раз в год
108	Спортсмен	п.25	1 раз в год

От Работодателя

Директор МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска



От трудового коллектива

Представитель от трудового
коллектива МБУ ДО СШ «Умка»
г.Магнитогорска


Н.Н.Корона

Всего пронумеровано,
прошнуровано и скреплено печатью

28 (двадцать восемь) листов

Директор МБУ ДО «СШ «Умка»

г.Магнитогорка

П.И. Бирик

