

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице директора учреждения, расположенного по адресу: Республика Алтай, г. Усть-Сысый, ул. Советская, д. 10, МБУ «Спортивный центр».


1.2. Работодателем является учреждение государственной формы собственности Республики Алтай – МУ «Спортивный центр», расположенное по адресу: Республика Алтай, г. Усть-Сысый, ул. Советская, д. 10. Работодатель несет ответственность за выполнение в соответствии со своим уставом функций, возложенных на него законодательством Республики Алтай, а также за выполнение в соответствии с уставом функций, возложенных на него законодательством Российской Федерации.


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивный центр»  
на период 10.02.2017 – 09.02.2020 гг.**

1.4. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБУ «Спортивный центр» и работодателем МБУ «Спортивный центр» на период с 10.02.2017 по 09.02.2020 гг. в соответствии с условиями, установленными в Уставе МБУ «Спортивный центр».

1.5. Настоящий коллективный договор действует в соответствии с условиями, установленными в Уставе МБУ «Спортивный центр».

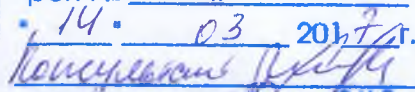
1.6. Стороны договорились, что этот коллективный договор действует в соответствии с условиями, установленными в Уставе МБУ «Спортивный центр».

Работодатель: Директор  
МБУ «Спортивный центр»  
  
Г.И. Макарова

Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
  
В.Н. Томин

« 10 » 02 2017г.

« 10 » 02 2017г.

Администрация  
города Усть-Сибирское  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
рег. № 28  
14.03.2017г.  
  
ДОЛЖНОСТЬ ПОДПИСАНИЕ ФИО

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивный центр» (далее МБУ «Спортивный центр»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ «Спортивный центр» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБУ «Спортивный центр», в лице представителя работников МБУ «Спортивный центр» Томина В.П., с одной стороны, именуемые далее «работники», и работодателем в лице директора МБУ «Спортивный центр» Макаровой Г.И. с другой стороны, именуемый далее «работодатель», совместно именуемые «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.4. Работники МБУ «Спортивный центр» не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. Представитель работников МБУ «Спортивный центр» выбран тайным голосованием на общем собрании коллектива и уполномочен представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «Спортивный центр».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ «Спортивный центр», при реорганизации МБУ «Спортивный центр» в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором МБУ «Спортивный центр» (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации МБУ «Спортивный центр» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности МБУ «Спортивный центр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности МБУ «Спортивный центр» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации МБУ «Спортивный центр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ «Спортивный центр».

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителем работников:

- 1) Устав МБУ «Спортивный центр»;
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- 3) Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр» (приложение № 2);
- 4) Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 3);
- 5) Перечень профессий и должностей, по которым положены компенсации за вредные и (или) опасные условия труда, по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда (приложение № 4);
- 6) Перечень профессий и должностей, работники которых имеют право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств (приложение № 5);
- 7) Список контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра (приложение № 6);
- 8) Положение об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр»;
- 9) Инструкции по охране труда для работников;
- 10) Положение о комиссии по трудовым спорам.
- 11) Положение о хранении и использовании персональных данных работников.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет представителю работников по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Согласовывает с представителем работников изменение условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых прав работников.

3) Обязуется своевременно выполнять представления представителя работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Представитель работников:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль выполнения работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих

решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с представителем работников.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующих выплат, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11) Осуществляет контроль правильности и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются по согласованию с представителем работников.

### **III. Трудовой договор**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБУ «Спортивный центр» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, 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. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор с работником, заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными (ст.74 ТК РФ).

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для работников, имеющих действующую квалификационную категорию по специальности.

3.6. К работе тренера в учреждении допускаются лица,

соответствующие профессиональному стандарту. В порядке исключения, могут допускаться лица, не имеющие специальной подготовки, но прошедшие курсы повышения квалификации, или учащиеся специальных профессиональных учебных заведений, обладающие практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3.7. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

3.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. (ст.85-86 ТК РФ). Личное дело хранится в МБУ «Спортивный центр».

3.9. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

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

3.11. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность представителя работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.12. Руководитель учреждения обязуется при сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

3.13. Помимо лиц, указанных в п. 3.11., преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также лица:

1. Проработавшие в учреждении свыше 10 лет.
2. Лица предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии)
3. Одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.
4. Молодые специалисты, проработавшие менее 2-х лет.
5. Имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

3.14. Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре, таких как: система и размер оплаты труда, льготы, режим работы, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также о других существенных изменениях условий

труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. (Ст. 73 ТК РФ). Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

3.15. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), либо по несоответствию занимаемой должности (п. 3 ст. 81 ТК РФ) допускаются при условии невозможности перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу.

3.16. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

3.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МБУ «Спортивный центр».

С приказом директора МБУ «Спортивный центр» о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, составляется соответствующий акт. 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).

3.18. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику 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 отправку ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.



3.19. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, аттестация**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Способствовать повышению квалификации работников спорта не реже чем один раз в пять лет.

4.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и (по возможности) командировочные расходы.

4.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

4.2.4. Представлять в аттестационную комиссию представление на аттестуемых работников. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем по согласованию с представителем работников.

4.2.5. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размер оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.2.6. При проведении аттестации сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации;
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

4.2.7. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности должны определяться работодателем по согласованию с представителем работников.

4.2.8. В случае признания работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.2.9. По вызовам спортивных федераций, по регламентам, по положениям направлять тренеров, действующих спортсменов, с их письменного согласия, на соревнования, судейские, аттестационные семинары для участия в тренировочных, соревновательных и других мероприятиях, с целью повышения спортивного совершенствования и мастерства.

## **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБУ «Спортивный центр» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю работников и самим работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 7 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МБУ «Спортивный центр» инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также

преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.2. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно с представителем работников.

5.4.3. При появлении новых рабочих мест в МБУ «Спортивный центр», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из МБУ «Спортивный центр» в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), условиями трудового договора, расписанием занятий, графиком работы специалистов, графиком сменности должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

6.2. Правилами внутреннего трудового распорядка установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Работникам с вредными условиями труда (по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

6.3. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.5. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя или с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе

оплаты труда.

6.6. Время осенних, зимних и весенних школьных каникул, а также время летних школьных каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем работников МБУ «Спортивный центр».

6.7. Работодатель обязуется каждому работнику из числа руководителей, специалистов и рабочих, предоставлять ежегодный очередной и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 36 календарных дней, в том числе 8 календарных дней – дополнительный отпуск в соответствии с законом РФ от 18.02.93 г. «О госгарантиях и компенсациях для лиц Крайнего Севера и приравненных к ним районов». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.8. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

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. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Работодатель обязуется предоставить очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки;
- по семейным обстоятельствам.

В случае предоставления работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

6.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.10. МБУ «Спортивный центр» работает в режиме шестидневной рабочей недели. Выходным днем является воскресенье.

Предоставление выходных дней всем работникам, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

6.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников учреждения, графики сменности, условия работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего

трудового распорядка.

6.12. Перерыв для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или графиками работы работников и составляет не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

6.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 дней (Постановление от 20.11.2008г. № 870).

6.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

## **VII. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников МБУ «Спортивный центр» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр», которое разрабатывается и утверждается директором МБУ «Спортивный центр» по согласованию с представителем работников, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая повышающие коэффициенты и компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

7.2. Заработная плата работников МБУ «Спортивный центр» не может быть ниже установленных Правительством РФ минимальных окладов (минимальных должностных окладов).

7.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МБУ «Спортивный центр» системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже 2 раз в месяц по безналичному расчету. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Месячная заработная плата работников не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного о работе на условиях совместительства.

7.5. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с представителем работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/150 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- сохранение за работником (действующим спортсменом, тренером) места работы и средней заработной платы на период соревнований и учебно-тренировочных сборов (ст. 348.6. ТК РФ);

- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.6. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

7.7. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

7.8. В период отмены занятий для занимающихся лиц по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем работников учреждения, за ними сохраняется средняя заработная плата.

7.9. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

7.10. Представитель работников координирует коллективные действия в

соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль оплаты труда и выплат работникам и руководящим работникам;
- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь работникам по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;
- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

8.1. Стороны договорились, что работодатель работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляет 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых Фондом социального страхования, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.2. Стороны договорились создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха, обеспечить кабинеты аптечками укомплектованными наборами лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.

8.3. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с пунктами об оказании материальной помощи Положения об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр».

## **XI. Условия труда и социальные гарантии молодежи.**

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

9.1.2. Предоставлять общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

9.1.3. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2. Работодатель гарантирует:

9.2.1. Предоставление молодым работникам социальных льгот и гарантий, предусмотренных законом;

9.3.1. Установить надбавку к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр».

## **X. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

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

10.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда (приложение №2).

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, за счет бюджетных средства не менее 0,2 процента затрат на производство работ, услуг.

10.3. За счет средств учреждения обеспечивать приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами сертифицируемой спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств. В случае, когда работодатель не обеспечивает работника специальной одеждой, и работник приобретает ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

10.4. По результатам специальной оценке условий труда осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представителя работников.

10.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУ «Спортивный центр» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья занимающихся лиц, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников МБУ «Спортивный центр» по охране труда.

10.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

10.8. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предусмотренные ст.221 ТК РФ.

10.9. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

10.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций, по охране труда.

10.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

10.12. Создать в МБУ «Спортивный центр» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель работников. Организовать создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении;

10.13. Предоставлять уполномоченному представителю работников по



охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

10.14. Осуществлять совместно с представителем работников контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

10.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.16. Один раз в год информировать работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.17. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

10.18. Представитель работников:

1) Осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда со стороны руководителя учреждения.

2) Контролирует своевременную и в полном объеме, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

3) Избирает уполномоченного по охране труда.

4) Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

5) Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

6) Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7) В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях и т.д.) требует от руководителя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

10.19. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

10.20. Стороны совместно организуют и проводят мероприятия по информированию, просвещению и обучению работников по вопросам, направленным на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДа.

## **XI. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

11.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с даты его принятия.


11.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

### **Приложения к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр».
2. Соглашение по охране труда Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивный центр».
3. Об обеспечении средствами индивидуальной защиты работников МБУ «Спортивный центр».

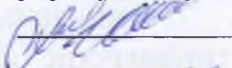


**СОГЛАСОВАНЫ**

Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
 В.П. Томин

«10» 02 2017г.

**УТВЕРЖДЕНЫ**

Директор Муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»  
 Г.И. Макарова

«10» 02 2017г.

**ПРАВИЛА**

внутреннего трудового распорядка для работников  
муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр»

**1. Общие положения**

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать наиболее эффективной организации и повышению производительности труда, а также соблюдению трудовой дисциплины.
- 1.2. Вопросы, связанные с применением «Правил внутреннего трудового распорядка», решаются руководителем в пределах представленных ему прав, а также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

- 2.1. При приеме на работу работодатель муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр», (далее МБУ «Спортивный центр») обязан потребовать от поступающего паспорт, трудовую книжку, оформленную в установленном порядке, военный билет у лиц военнообязанных, документ об образовании, квалификации (для приема на работу, требующую специальных знаний), страховое свидетельство, ИНН.
- 2.2. При поступлении на работу работодатель обязан:
  - ознакомить его с порученной работой (должностной инструкцией) условиями и оплатой труда, разъяснить права и обязанности;
  - ознакомить с правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в МБУ «Спортивный центр»;
  - провести инструктаж по технике безопасности, охране труда и противопожарной безопасности.
- 2.3. Прием на работу оформляется приказом директора МБУ «Спортивный центр», который объявляется работнику под подпись. В приказе должно быть указано наименование работы (должность) в соответствии со штатным расписанием и условие оплаты труда.
- 2.4. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые

книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники МБУ «Спортивный центр» вправе расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.6. В день увольнения работодатель производит выплату всех сумм, причитающихся работнику, выдает ему трудовую книжку с записью об увольнении. Запись производится в точном соответствии с формулировкой статьи трудового законодательства и в виде ссылки на закон. Днем увольнения считается последний день работы.

### **3. Права и обязанности работников**

Работники МБУ «Спортивный центр» обязаны:

3.1. Трудиться честно, добросовестно, творчески, инициативно, личным примером утверждать принципы нравственности;

3.2. Выполнять муниципальное задание по организации и проведению занятий физкультурно-спортивной направленности, исполнять должностные обязанности;

3.3. Обеспечивать удовлетворение общественных потребностей в сохранении и развитии спортивных единоборств, поддержки любительского спорта, другой самостоятельной инициативы и активности населения, организации его досуга и отдыха;

3.4. Соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, отвлекающих от исполнения прямых трудовых обязанностей;

3.5. Улучшать качество работы, не допускать нарушений срока выполнения заданий, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень;

3.6. Соблюдать требования по охране труда, техники безопасности, противопожарной инструкции;

3.7. Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, беречь оборудование;

3.8. Бережно относиться к имуществу, заботиться о его сохранности.

3.9. Круг обязанностей работников МБУ «Спортивный центр» определяется их должностными инструкциями, разработанными с учетом профессионально-квалификационных характеристик должностей.

3.10. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### **4. Права и обязанности работодателя**

Работодатель МБУ «Спортивный центр» обязан:

- 4.1. Обеспечить ведущую направленность в работе в соответствии с Уставом, определить задачи для коллектива, нести ответственность за работу по подбору, расстановке и воспитанию кадров;
- 4.2. Правильно организовать труд работников, чтобы каждый имел закрепленный за ним участок работы и свое рабочее место;
- 4.3. Постоянно совершенствовать организацию оплаты труда; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы; рационально расходовать фонд заработной платы, фонд материального поощрения; правильно применять действующие условия оплаты и нормирования труда; выдавать зарплату в установленные сроки;
- 4.4. Укреплять производственную и трудовую дисциплину; осуществлять организаторскую работу, направленную на устранение потерь рабочего

времени; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

4.5. Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда;

4.6. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников МБУ «Спортивный центр» на основании требований, инструкций по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране;

4.7. Создавать условия для профессионального и творческого роста, внедрения передового опыта, улучшения условий труда;

4.8. Способствовать созданию в коллективе творческой и деловой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность трудящихся, обеспечивать их участие в управлении МБУ «Спортивный центр», в полной мере используя собрания трудового коллектива, постоянно действующие производственные совещания;

4.9. Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, помогать в улучшении их культурно-бытовых условиях.

4.10. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Руководитель осуществляет свои права и обязанности в соответствующих случаях, по согласованию представителем работников или с комиссией по социальному страхованию.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Продолжительность рабочего времени сотрудников МБУ «Спортивный центр» из числа руководителей, специалистов, технических исполнителей и вспомогательного персонала на ставку составляет 40 часов в неделю.

Для работников, не достигших 18 лет, устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или специальной

оценке условий труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 92 ТК РФ.

Беременные женщины и женщины, имеющие детей до 14 лет, по согласованию с руководителем могут отработать неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время.

5.2. Руководитель организует учет явки на работу и ухода с работы.

5.3. Уборка помещений, предназначенных для посетителей, производится в промежутках между занятиями. Уборка территории около клубов в утреннее и вечернее время.

5.4. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной деятельности учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в связи с работой в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностям, в южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока;

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней по следующим профессиям и должностям: тренер, секретарь, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, директор, уборщик служебных помещений\*, вахтер\*\*.

5.5. Работа сверхурочно, как правило, не допускается. В исключительных случаях оплата за сверхурочно проработанное время производится в соответствии с действующим законодательством.

5.6. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 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.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни на основании Федерального закона или нормативного правового акта Правительства Российской Федерации.

\* За исключением 0.25 ставки уборщика служебных помещений с местом работы в спортивном клубе «Ритм».

\*\* За исключением ставок вахтера с местом работы в спортивных клубах «Ритм» и «Сокол».



5.7. Время работы учреждения ежедневно, кроме воскресенья с 8<sup>00</sup> до 22<sup>00</sup>, для посетителей режим работы клубов ежедневно с 9<sup>00</sup> до 21<sup>30</sup>, в субботу с 9<sup>00</sup> до 20<sup>00</sup>, воскресенье - выходной.

5.8. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать рабочих и служащих от непосредственной работы;
- созывать собрания и совещания без разрешения директора.

5.9. Продолжительность работы по совместительству не может превышать 4 часов в день.

5.10. Время начала и окончания работы сотрудников МБУ «Спортивный центр» при 40 часовой рабочей неделе устанавливается следующее:

№ п\п	Должность	Количество часов	Дни недели	Начало работы	Перерыв	Окончание работы	
1.	Директор	8	Понедельник – пятница	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>	
			Суббота-воскресенье	выходной			
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	8	Понедельник – пятница	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>	
			Суббота-воскресенье	выходной			
6.	Уборщик служебных помещений* 0,25 ставки	2	Понедельник-пятница	16 <sup>00</sup>		18 <sup>00</sup>	
			Суббота - воскресенье	выходной			
9.	Вахтер** 1 смена	7	Понедельник-пятница	8 <sup>00</sup>		15 <sup>00</sup>	
			5	Суббота	9 <sup>00</sup>		14 <sup>00</sup>
				Воскресенье	выходной		
10	Вахтер** 2 смена	7	Понедельник-пятница	15 <sup>00</sup>		22 <sup>00</sup>	
			5	Суббота	15 <sup>00</sup>		20 <sup>00</sup>
				Воскресенье	выходной		
12	техник 0,25 ставки	2	Понедельник-пятница	17 <sup>00</sup>		19 <sup>00</sup>	
			Суббота - воскресенье	выходной			

\* Рабочее место уборщика служебных помещений в спортивном клубе «Ритм».

\*\* Рабочее место вахтеров в спортивных клубах «Сокол» и «Ритм».

5.10. Время начала и окончания работы сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценке условий труда оговаривается с

работником дополнительно и отражается в трудовом договоре.

5.11. Для должностей вахтер и уборщик служебных помещений в спортивных клубах «Сокол» и «Дзюдо» по согласованию с работодателем вводится сменная работа, (два дня через два). При составлении графика сменности работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в месяц с учетом мнения представительного органа работников.

5.12. Для более эффективной деятельности учреждения и улучшения условий труда время начала и окончания работы сотрудников МБУ «Спортивный центр» с согласия или по просьбе работника может быть изменено по согласованию с представителем работников и отображено в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.13. Работникам по улучшению и оздоровлению условий труда рекомендуются два перерыва общей продолжительностью 10 минут:

- первый: 4 минуты через 2,5 часа после начала смены.

- второй: 6 минут через 2 часа после окончания обеденного перерыва.

5.14. Время начала и окончания работы сотрудников МБУ «Спортивный центр» по результатам специальной оценки условий труда или аттестации рабочих мест при сокращенной 36 часовой рабочей неделе устанавливается следующее:

№ п/п	Должность	Количество часов	Дни недели	Начало работы	Перерыв	Окончание работы
1.	Секретарь	8	Понедельник – четверг	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>
		4	пятница	8 <sup>00</sup>		12 <sup>00</sup>
			Суббота-воскресенье	выходной		
2.	Тренер	7	Понедельник	согласно приложению к трудовому договору		
		6	Вторник - пятница			
		5	Суббота			
			Воскресенье			
3.	Дворник	7	Понедельник	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>
		6	Вторник-пятница	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	15 <sup>00</sup>
		5	Суббота	8 <sup>00</sup>		13 <sup>00</sup>
			Воскресенье	выходной		
4.	Уборщик служебных помещений 1 смена	7	Понедельник	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>
		6	Вторник-пятница	8 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	15 <sup>00</sup>
		5	Суббота	8 <sup>00</sup>		13 <sup>00</sup>
			Воскресенье	выходной		
5.	Уборщик	7	Понедельник	12 <sup>00</sup>	15 <sup>00</sup> -16 <sup>00</sup>	20 <sup>00</sup>

	служебных помещений 2 смена	6	Вторник-пятница	12 <sup>00</sup>	15 <sup>00</sup> -16 <sup>00</sup>	19 <sup>00</sup>
		5	Суббота	13 <sup>00</sup>		18 <sup>00</sup>
			Воскресенье	выходной		
6.	Вахтер* 1 смена	7	Понедельник	8 <sup>00</sup>		15 <sup>00</sup>
		6	Вторник-пятница	9 <sup>00</sup>		15 <sup>00</sup>
		5	Суббота	9 <sup>00</sup>		14 <sup>00</sup>
			Воскресенье	выходной		
7.	Вахтер 2 смена	7	Понедельник	15 <sup>00</sup>		22 <sup>00</sup>
		6	Вторник-пятница	15 <sup>00</sup>		21 <sup>00</sup>
		5	Суббота	15 <sup>00</sup>		20 <sup>00</sup>
			Воскресенье	выходной		
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7	Понедельник-	9 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	17 <sup>00</sup>
		6	Вторник-пятница	9 <sup>00</sup>	12 <sup>00</sup> -13 <sup>00</sup>	16 <sup>00</sup>
		5	Суббота	9 <sup>00</sup>		14 <sup>00</sup>
			Воскресенье	выходной		

\* Рабочее место вахтеров в спортивном клубе «Дзюдо».

## 6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, творчество и инициативу применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии.

6.2. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.3. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению почетными грамотами, медалями, орденами, к присвоению почетных званий.

## 7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника, возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

## 8. Ответственность сторон трудового договора

- 8.1. Стороны, заключившие трудовой договор несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации».


Сторона: [Signature] / [Name] / [Position] / [Date]

Сторона: [Signature] / [Name] / [Position] / [Date]

Согласовано на общем собрании  
Муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр  
г. Кызыл - Саянск»  
на 2011 - 2012 г.г.

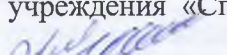
- 1. Работник обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации.
- 2. Работник обязан соблюдать правила техники безопасности и пожарной безопасности, а также правила эксплуатации оборудования, используемого на рабочем месте.
- 3. Работник обязан соблюдать правила поведения на рабочем месте, а также правила этикета и правила поведения в общественных местах.
- 4. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении коллег по работе, а также правила поведения в отношении клиентов.
- 5. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении руководства организации, а также правила поведения в отношении вышестоящих органов.
- 6. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении государственной тайны, а также правила поведения в отношении коммерческой тайны.
- 7. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении охраны труда, а также правила поведения в отношении охраны окружающей среды.
- 8. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении соблюдения конфиденциальности, а также правила поведения в отношении защиты информации.
- 9. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении соблюдения законодательства Российской Федерации, а также правила поведения в отношении соблюдения законодательства Республики Тыва.
- 10. Работник обязан соблюдать правила поведения в отношении соблюдения законодательства Российской Федерации, а также правила поведения в отношении соблюдения законодательства Республики Тыва.

СОГЛАСОВАНО

Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
 В.П. Томин

«10» 02 2017г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор Муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»  
 Г.И. Макарова

«10» 02 2017г.

**Соглашение по охране труда**  
**Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивный центр»**  
**г. Усолье – Сибирское**  
**на 2014 – 2016 г.г.**

**Работодатель:**

1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
3. Совместно с представителем работников разрабатывает соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия, составляет план мероприятий по охране труда и технике безопасности включающий срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
6. В установленном порядке совместно с представителем работников проводит расследование несчастных случаев с работниками и занимающимися лицами.
7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
9. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда.
10. Информировывает работников об условиях охраны труда на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты.
11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние

- охраны труда учреждения.
12. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.
  13. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) время для прохождения периодического медицинского осмотра.
  14. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
  15. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда рабочих мест.
  16. Создает совместно с представителем работников на паритетной основе комиссию по охране труда.
  17. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.
  18. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

#### **Представитель работников:**

1. Осуществляет контроль соблюдения законодательства об охране труда со стороны руководителя учреждения.
2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
3. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
5. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
6. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным коллективным договором.
7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от руководителя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления руководителя).

к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр» на период 10.02.2017г. – 09.02.2020г.

СОГЛАСОВАН

Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»

 В.П. Томин

«10» 02 2017г.

УТВЕРЖДЕН

Директор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр»

 Г.И. Макарова

«10» 02 2017г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ  
РАБОТНИКАМИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ  
ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1  6  12	Приказ министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1  2  1  6	
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и	Костюм для защиты от общих производственных	1	

ремонту здания	загрязнений и механических воздействий		
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1	
	Перчатки с полимерным покрытием	6	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12	
	Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа	
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа		

Утвержден: \_\_\_\_\_

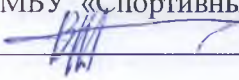
Исполнитель: \_\_\_\_\_

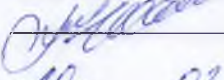
№	Наименование	Единица измерения	Количество	Стоимость (руб.)	Длина (м)	Ширина (м)	Площадь (кв. м)
1	Листы	шт	4	7	2	1	2
2	Листы	шт	4	7	2	1	2
3	Листы	шт	4	7	2	1	2
4	Листы	шт	4	7	2	1	2
5	Листы	шт	4	7	2	1	2
6	Листы	шт	4	7	2	1	2
7	Листы	шт	4	7	2	1	2
8	Листы	шт	4	7	2	1	2
9	Листы	шт	4	7	2	1	2
10	Листы	шт	4	7	2	1	2

Утвержден: \_\_\_\_\_

Исполнитель: \_\_\_\_\_



СОГЛАСОВАН  
Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
 В.П. Томин  
«10» 02 2017г.


УТВЕРЖДЕН  
Директор Муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»  
 Г.И. Макарова  
«10» 02 2017г.

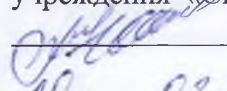
**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,  
по которым положены компенсации за вредные и (или) опасные  
условия труда, по результатам специальной оценки условий труда или  
аттестации рабочих мест по условиям труда**

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Класс условий труда	% от оклада	Дополнительный отпуск (календарных дней)	Продолжительность рабочей недели (часов)	Основание
1	2	3	4	5	6	7
1.	Директор	3,1	4	7	36	АРМ
2.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3,1	4	-	40	СОУТ
3.	Тренер	3,2	12	7	36	АРМ
4.	Секретарь	3,1	4	7	36	АРМ
5.	Техник	3,1	4	-	40	СОУТ
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3,2	12	7	36	АРМ
7.	Уборщик служебных помещений*	3,3	12	7	36	АРМ
8.	Вахтер **	3,2	6	7	36	АРМ
9.	Дворник	3,3	12	7	36	АРМ

\* За исключением рабочего места уборщика служебных помещений в спортивном клубе «Ритм».


\*\* За исключением рабочих мест вахтеров в спортивных клубах «Сокол» и «Ритм».

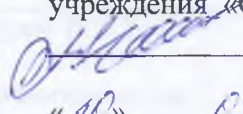
СОГЛАСОВАН  
Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
 В.П. Томин  
«10» 02 2017г.

УТВЕРЖДЕН  
Директор Муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»  
 Г.И. Макарова  
«10» 02 2017г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, РАБОТНИКИ КОТОРЫХ ИМЕЮТ  
ПРАВО НА БЕСПЛАТНОЕ ПОЛУЧЕНИЕ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ)  
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

№ п/п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи моющих средств (в месяц) (на месяц) Мыло туалетное	Количество работников	Основание
1	2	3	4	5
1.	Секретарь	200	1	ПРИКАЗ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
2.	Уборщик служебных помещений	200	5	
3.	Дворник	200	1	
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200	1	

СОГЛАСОВАН  
Представитель работников  
МБУ «Спортивный центр»  
 В.И. Томин

УТВЕРЖДЕН  
Директор Муниципального бюджетного  
учреждения «Спортивный центр»  
 Г.И. Макарова

«10» 02 2017г.

«10» 02 2017г.

### СПИСОК КОНТИНГЕНТА РАБОТНИКОВ, ПОДЛЕЖАЩИХ ПРОХОЖДЕНИЮ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО И ПЕРИОДИЧЕСКОГО МЕДИЦИНСКОГО ОСМОТРА

Место работы	Перечень профессий	Наименование вредного производственного фактора и перечень работ	Периодичность осмотра	Количество работников		Класс условий труда
				Всего	Из них женщин	
2	3	4	5	6	7	8
<b>Руководители</b>						
МБУ «Спортивный центр»	Директор	Световая среда (п.3.12 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2),	1 раз в год	1	1	3.1
МБУ «Спортивный центр»	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Световая среда (п.3.12 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	1	1	3.1
<b>Специалисты</b>						
Спортивные клубы «Дзюдо», «Ритм», «Сокол»	Тренер	Физические перегрузки (п.4.1 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	13	1	3.2
<b>Технические исполнители</b>						
МБУ «Спортивный центр»	Секретарь	Световая среда (п.3.12 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	1	1	3.1

МБУ «Спортив- ный центр»	Техник	Световая среда (п.3.12 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	1	1	3,1
Вспомогательный персонал						
МБУ «Спортив- ный центр»	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Физические перегрузки (п.4.1 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	1		3.2
МБУ «Спортив- ный центр»	Дворник	Пониженная температура на открытой территории (п.3.8 приложения №1) Физические перегрузки (п.4.1 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	1	1	3.3
Спортивный клуб «Дзюдо»	Вахтер	Световая среда (п.3.12 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	2	2	3.1
Спортивные клубы «Ритм», «Сокол»	Вахтер	Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	4	4	2
Спортивные клубы «Дзюдо», «Ритм», «Сокол»	Уборщик служебных помещений	Физические перегрузки (п.4.1 приложения №1) Световая среда (п.3.12 приложения №1) Работы в детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции) (п.18 приложения №2)	1 раз в год	5	5	3.3

Прошито и пронумеровано

36

( Тридцать шесть ) лист 06

Директор муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивный центр»

Г.И. Макарова



№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество	Стоимость	Итого
1	Служба охраны общественного порядка	шт.	1	1000000	1000000
2	Служба по делам несовершеннолетних	шт.	1	1000000	1000000
3	Служба по делам молодежи	шт.	1	1000000	1000000
4	Служба по делам семьи	шт.	1	1000000	1000000
5	Служба по делам культуры	шт.	1	1000000	1000000
6	Служба по делам спорта	шт.	1	1000000	1000000
7	Служба по делам туризма	шт.	1	1000000	1000000
8	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
9	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
10	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
11	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
12	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
13	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
14	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
15	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
16	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
17	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
18	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
19	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
20	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
21	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
22	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
23	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
24	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
25	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
26	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
27	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
28	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
29	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
30	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
31	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
32	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
33	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
34	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
35	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000
36	Служба по делам культуры и искусства	шт.	1	1000000	1000000