

Тамбовское областное государственное автономное учреждение

«Спортивно-тренировочный центр «Тамбов»

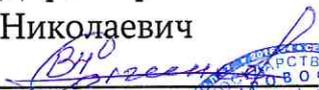
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 01.01.2024 по 31.12.2026 г.

Принят на общем собрании работников учреждения  
Протокол от 11.12.2023 № 6

Представитель  
работодателя:

Директор Сажнев Вадим  
Николаевич

  
(подпись Ф.И.О.)

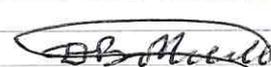
М.П.



Представитель  
работников:

Плужникова Татьяна  
Николаевна

  
(подпись Ф.И.О.)

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>577-23</u>	от <u>21.12.2023</u>
На <u>23</u>	листах
Министр	

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении  
труда и занятости населения Тамбовской области

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ (дата)

Начальник Управления \_\_\_\_\_

(Ф.И.О.)

М.П.

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в Тамбовском областном государственном автономном учреждении «Спортивно-тренировочный центр «Тамбов» (далее учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора учреждения Сажнева Вадима Николаевича;

работники учреждения в лице их представителя – Плужниковой Татьяны Николаевны.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Едиными рекомендациями Тамбовской областной трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на работающих по совместительству.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения;

в процессе реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями настоящего договора.

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2024 года. Срок действия договора по 31 декабря 2026 года.

1.10. Кроме коллективного договора социально–трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными правовыми актами учреждения, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

положение об оплате труда, положение о применении коэффициента трудового участия при определении сумм выплат за участие в приносящей доход деятельности – ст. 135, 144 ТК РФ;

правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 214 ТК РФ;

правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, штатное расписание учреждения – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

должностные инструкции – в соответствии с настоящим коллективным договором и ст. 8 ТК РФ;

порядок проведения аттестации работников учреждения – ст. 81 ТК РФ;

приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных статьями 99 и 113 ТК РФ;

графики работы (графики сменности) – ст. 103 ТК РФ;

перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день и продолжительность их дополнительного отпуска ст. 101, 119 ТК РФ;

график отпусков – ст. 123 ТК РФ;

другие локальные нормативные правовые акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в учреждении, являются также соглашения между работниками учреждения в лице их представителя и работодателем в лице директора учреждения:

соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

другие соглашения – ст. 45; 46 ТК РФ.

Локальные нормативные правовые акты и соглашения не могут противоречить настоящему коллективному договору.

1.12. Проект договора рассматривается и принимается на собрании работников учреждения. В таком же порядке вносятся изменения и дополнения в коллективный договор.

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде. Применяется единая форма трудового договора (эффективного контракта) с работником учреждения, приведённая в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11. 2012 № 2190-р.

2.2. Содержание трудового договора формируется с учётом требований ст. 57 ТК РФ и должно быть персонифицировано 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 и соответствующих профессиональных стандартов.

2.3. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, и знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.4. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора, как исключение, допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также с некоторыми категориями граждан, перечисленными в части 2 ст. 59 ТК РФ, с их согласия. При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.5. Один экземпляр трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору, в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя. (ст. 67 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений, производится по соглашению между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению (ст. 72 ТК РФ).

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества учреждения, изменении подведомственности (подчинённости) учреждения, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, допускается только с согласия работника (ст. 72.1 ТК РФ). Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с

медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течении одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

Если работник в соответствии с медицинским заключением нуждается в переводе на другую работу на срок до 4 месяцев, но у работодателя отсутствует необходимая для перевода работа, то работодатель отстраняет работника от работы с сохранением места работы (должности) на весь указанный в медицинском заключении срок. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется (ст.73 ТК РФ).

2.10. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.11. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

2.12. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;

создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

в полном размере и в установленные настоящим коллективным договором сроки выплачивать работникам заработную плату;

соблюдать трудовое законодательство, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, заключать коллективный договор, соглашения;

создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;

знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Тамбовской области, соглашениями, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;

соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

качественно выполнять работу;

исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказами и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

2.13. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.14. Стороны исходят из того, что установление штатного расписания, внесение в него изменений (сокращение штата) осуществляется работодателем в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ. В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2890-Р, штатная численность учреждения формируется с применением систем нормирования труда с учётом необходимости качественного выполнения учреждением государственных работ.

2.15. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения работодатель:

2.15.1. Обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

инвалиды, независимо от причин инвалидности;

родители, имеющие ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

многодетные семьи, имеющие трёх и более детей;

одиноким матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет.

2.15.2. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее четырех часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.15.3. Выплачивает увольняемому в связи с сокращением численности или штата работников, дополнительное выходное пособие, помимо предусмотренного в ст. 178 ТК РФ, в размере 5 (пять) тысяч рублей.

2.16. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано

объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.17. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух или более работников из одной семьи в течении года.

2.18. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению директором учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины списочного состава работников.

### **3. Оплата труда и нормы труда**

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании статьи 144 Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области.

3.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад (должностной оклад),  
выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Повышающие коэффициенты, которые не были применены для образования оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в виде доплат, размер которых определяется путем умножения оклада (должностного оклада) на величину повышающего коэффициента (в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области от 03.08.2016 № 879).

3.4. По решению директора учреждения отдельным работникам может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу

(должностному окладу) с учетом профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Установление персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.5. Выплаты компенсационного характера производятся:

3.5.1. работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - ст. 147 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

3.5.2. при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором ст. ст. 60.2, 149, 151, ТК РФ;

3.5.3. за сверхурочную работу ст. 99, 152 ТК РФ;

3.5.4. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни - ст. ст. 113, 153 ТК РФ – не менее чем в двойном размере оплаты труда. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Заработная плата в том месяце, когда работником используется день отдыха (не зависимо от того, берет ли работник день отдыха в текущем месяце или в последующие), не уменьшается и выплачивается в полном объеме.

3.5.5. за работу в ночное время с 22 часов до 6 часов в размере не менее 20% (процентов) оклада, ставки заработной платы в соответствии со ст.154 ТК РФ, Региональным соглашением между органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и Региональным союзом «Тамбовское областное объединение организаций профсоюзов» на 2020-2022 год.»

3.5.6. при работе в сменном режиме - ст. 103 ТК РФ;

3.5.7. за выполнение дополнительных индивидуальной и (или) групповой работы с населением, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации уставных целей учреждения, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в порядке и на условиях (размер оплаты труда и (или) предоставление другого дня отдыха), установленных локальным нормативным актом учреждения;

3.5.8. при наличии других оснований для выплат компенсационного характера;

3.5.9. размеры компенсационных выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения не ниже размеров, установленных законодательством и иными нормативными актами РФ и Тамбовской области.

3.6. Все компенсационные выплаты производятся за счет фонда оплаты труда.

3.7. Выплатами стимулирующего характера являются:

премиальные выплаты, выплачиваемые по итогам работы за квартал, год, при условии достижения работником показателей эффективности и качества работы, предусмотренных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), за выполнение особо важных и срочных работ, за участие в оказании платных услуг в соответствии с коэффициентом трудового участия;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за выслугу лет.

3.8. В соответствии со ст.135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается (изменяется) трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), в котором предусматриваются:

размер оклада (должностного оклада), установленный по замещаемой работником должности за календарный месяц;

повышающие коэффициенты, подлежащие применению к окладу работника;

выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.9. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни – 21 и 6 числа.

3.10. Оплата отпуска производится не менее чем за три дня до его начала. С письменного согласия работника заработная плата перечисляется на указанный им счет в банке или на банковскую карту.

3.11. В случае задержки выплаты первой или второй части заработной платы на срок более 15 дней работники учреждения имеют право, известив руководителя учреждения в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.12. Одновременно с выдачей второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых указываются сведения о составных частях заработной платы за месяц и других сумм начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за дни задержки выплаты первой и второй части заработной платы, за дни задержки оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах удержаний и сумме, подлежащей выплате.

3.13. Индексация заработной платы в целях повышения реального содержания заработной платы работников учреждения осуществляется в сроки и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Тамбовской области.

3.14. Стороны считают необходимым по итогам каждого календарного года проводить анализ оплаты труда работников на предмет соответствия заработной платы каждого работника его квалификации, сложности выполняемой работы, количеству и качества затраченного труда, равной оплаты за труд равной ценности и вносить коррективы в организацию оплаты труда в целях усиления стимулирующей роли заработной платы на повышение эффективности работы учреждения.

3.15. Исходя из специфики учреждения установить Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала ТОГАУ «СТЦ «Тамбов», согласно приложению № 2 к Коллективному договору.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для работающих в непрерывно действующих подразделениях устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), у работников, условия труда которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

У работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

Продолжительность рабочего времени у медицинских работников не более 39 часов в неделю.

4.3. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

4.4. С учетом специфики деятельности учреждения устанавливается суммированный учёт рабочего времени (ст.104 ТК); а на работах с вредными и (или) опасными условиями труда учетный период не должен превышать трех месяцев. Порядок введения суммированного рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванные необходимостью проведения дней открытых дверей, спортивных, культурно-массовых и других мероприятий допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работников.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, установленной в главе 19 ТК РФ.

4.7. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней. Продолжительность данного дополнительного отпуска конкретного работника устанавливается в трудовом договоре. В соответствии со ст. 15 Федерального закона от 28.12.2013г. №426-ФЗ, если после проведения специальной оценки условий труда условия труда на рабочем месте не улучшены, то сохраняется раннее установленная продолжительность оплачиваемого отпуска.

4.8. В соответствии со статьями 116, 119, ТК РФ, постановлением администрации Тамбовской области от 18.03.2019 №267 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях» работникам учреждения, работающим в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется дополнительный отпуск не менее 3 календарных дней и не более 14 календарных дней (перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается приказом работодателя с учетом мнения представителя работника).

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной

работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников (приложение № 1).

График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

О дате начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником, может быть изменен только с согласия работника.

4.10. По письменному заявлению работника часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со ст.126 ТК РФ.

4.11. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск на период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть разделён на части. При этом одна из частей не должна быть менее 14 дней.

4.12. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуск с сохранением заработной платы продолжительностью:

при рождении ребёнка в семье 5 дней;

в связи с переездом на новое место жительства: 3 дня – в пределах г.Тамбова и 5 дней – за пределы г.Тамбова;

для проводов детей в армию 2 дня;

в случае свадьбы работника или (детей работника) 3 дня;

на похороны близких родственников (родители, дети, дедушки, бабушки, внуки, братья, сестры, супруги, усыновители и усыновленные) 5 дней.

4.13. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, одиноким отцам, воспитывающим ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

4.14. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребёнком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для

ухода за детьми-инвалидами, утверждены постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048.

## **5. Условия и охрана труда**

Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья работников.

5.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Тамбовской области:

5.2.1. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.217 ТК РФ.

Согласно ст. 223 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в учреждении вводится должность специалиста по охране труда.

5.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников.

5.2.3. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых правил по охране труда, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

5.2.4. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.2.5. Знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2.6. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии установленными нормами.

5.2.7. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу, периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 214 ТК РФ и приказом Минздрава России от 28.01.2021

№ 29н, оформление личных медицинских книжек, профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения. Предоставляет работникам 2 оплачиваемых дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

5.2.8. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.9. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со ст. 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5.2.10. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами в целях ослабления негативного воздействия на здоровье работников вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса, гарантий и компенсаций (сокращенная продолжительность рабочего времени, дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенная оплата труда). Если после специальной оценки условий труда работодателем не улучшены условия труда на рабочих местах, работникам предоставляются гарантии и компенсации в ранее установленных размерах (в соотв. с ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 № 426-ФЗ). До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда, предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации в соответствии с законодательством РФ.

5.2.11. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.

5.2.12. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий и охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.2.13. Осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

5.3. Работники учреждения обязуются:

соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## **6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива учреждения, создает в коллективе деловую обстановку, условия для надлежащего исполнения работниками своих должностных обязанностей, осуществляет меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются меры поощрения за длительный, добросовестный труд – выплата единовременных премий, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представления к государственным наградам, наградам Тамбовской области, ведомственным наградам.

6.3. Работодатель:

стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации – дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, устанавливает по желанию работников, получающих образование или ученой степени им сокращенную рабочую неделю (ст. 173, 176 ТК РФ). По заявлению работника к учебному отпуску присоединяется ежегодный оплачиваемый отпуск;

осуществляет аттестацию работников в целях подтверждения соответствия замещаемым ими должностям. Аттестация работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации работников.

6.4. Стороны определили, что работодатель осуществляет мероприятия по сохранению количества рабочих мест и численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы.

## **7. Социальные гарантии и социальная поддержка**

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством РФ и Тамбовской области, соглашениями, коллективным и трудовыми договорами, в частности:

запрет работодателю требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором (ст.60 ТК РФ);

изменение условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 72 ТК РФ);

возмещение работнику заработной платы в случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности, незаконного отстранения от работы в связи с не прохождением медицинского осмотра по вине работодателя, в связи с приостановкой работником работы из-за задержки работодателем выплаты заработной платы на срок более 15 дней (ст. ст. 142, 234 ТК РФ);

сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка при направлении его на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, а также на проведение независимой оценки квалификаций на соответствие профессиональному стандарту (ст. 187 ТК РФ);

при сокращении численности или штата работников учреждения - в форме трудоустройства на другую должность в учреждении, выплаты выходного пособия и среднего заработка на период трудоустройства в соответствии со статьями 81, 178, 180, ТК РФ;

при совмещении работы с получением образования - в форме предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка, сокращения продолжительности рабочего времени (глава 26 ТК РФ);

при наступлении страхового случая по обязательному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством - в форме выплаты пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком (статьи 183,255, ТК РФ, Федеральный закон от 29.12.2006г. №255-ФЗ);

с учетом особенностей регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями – в форме перевода беременных женщин на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе, предоставления отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, ограничения увольнения беременных женщин и лиц с семейными обязанностями по инициативе работодателя (глава 41 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных законодательством.

## 7.2. Работодатель:

7.2.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

В установленные сроки и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Социальный фонд России.

Обеспечивает своевременность и достоверность предоставляемых сведений о стаже работы и заработной плате работников в отделение Социального фонда России по Тамбовской области.

7.2.2. Выплачивает материальную помощь на погребение близких родственников работников учреждения (одному из работников, в случае если они являются близкими родственниками) в размере 12 000 (двенадцать тысяч) рублей за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2.3. Оказывает работникам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, последствия которой они не могут преодолеть самостоятельно, и нуждающимся в материальной помощи, материальную помощь за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, в порядке, установленном локальным актом работодателя. Максимальный размер материальной помощи составляет 20 000 рублей.

7.2.4. Выплачивает материальную помощь при рождении (усыновлении) ребенка работнику учреждения (одному из родителей) в размере 15 000 (пятнадцать тысяч) рублей за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.2.5. Выдает всем работникам учреждения, имеющим детей в возрасте до 14 лет, новогодние подарки за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

## **8. Меры поддержки работников, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, участников СВО, и их семей**

Мерами поддержки работников, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, участников СВО, и их семей являются:

8.1. Сохранение рабочего места (должности) за работником в период приостановления трудового договора;

8.2. Установление единовременной выплаты работникам, поступающим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и направляемым на военную службу пунктом отбора на территории Тамбовской области, военным комиссариатом Тамбовской области (военными комиссариатами муниципальных образований Тамбовской области) в размере 300 000 (триста тысяч) рублей.

8.3. Единовременная материальная помощь при ранении в зависимости от степени тяжести в размере до 100 000 (сто тысяч) рублей;

8.4. Установление приоритетного права на отпуск в удобное время;

8.5. Частичная компенсация затрат, связанных с лечением и реабилитацией.

## **9. 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 министерство труда и занятости населения Тамбовской области.

9.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора.

9.3. В целях проведения контроля стороны коллективного договора обязаны без задержки предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.4. Выполнение коллективного договора по итогам каждого года рассматривается на собрании работников учреждения по отчетам директора учреждения и представителя работников учреждения с определением мер по устранению нарушений.

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

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

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

**Отдельные категории работников, ежегодный оплачиваемый отпуск  
которым предоставляется по их желанию в удобное для них время  
(ст.123 ТК РФ)**

N	Категория работников (их статус)	Норма закона, установившая льготу по очередности отпусков для них
1	Граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, дети первого и второго поколений граждан, принимавших участие в работах по ликвидации последствий аварии на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча в 1957 и 1958 гг. и страдающие заболеваниями вследствие воздействий радиации на их родителей	Пункт 5 ч. 1 ст. 14 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» (далее — Закон № 1244-1), ст. 12 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшихся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»
2	Участники ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС	Пункт 1 ч. 3 ст. 15 Закона № 1244-1
3	Граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), из числа граждан, подвергшихся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне	Пункт 15 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»
4	Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы	Пункт 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»
5	Ветераны Великой Отечественной войны, иные участники ВОВ и боевых действий, ветераны труда, военнослужащие и лица начальствующего состава ОВД, Государственной противопожарной службы, учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, ставшие инвалидами вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (служебных обязанностей) и др.	Подпункт 17 п. 1 ст. 14, пп. 13 п. 1 ст. 15, пп. 11 п. 1 ст. 16, пп. 9 п. 1 ст. 17, пп. 9 п. 1 ст. 18, пп. 10 п. 1 ст. 19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»
6	Супруги военнослужащих (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих)	Пункт 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»

7	Граждане, награжденные знаками «Почетный донор России» и «Почетный донор СССР»			Пункт 1 ч. 1 и ч. 2 ст. 23 Закона РФ от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»
8	Герои Социалистического Труда, Герои Труда РФ и полные кавалеры ордена Трудовой Славы			Часть 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда, героям труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»
9	Сотрудник органов внутренних дел, не реализовавший свое право на основной отпуск в определенный графиком срок (отпуск в удобное для него время до окончания текущего года либо в течение следующего года)			Часть 3 ст. 57, ст. 64 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»
10	Военнослужащие, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, трех и более детей в возрасте до 16 лет, одинокие военнослужащие, воспитывающие ребенка до 14 лет			Подпункты «г», «д», «ж» п. 12 ст. 29 Указа Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 «Вопросы прохождения военной службы»
11	Любой работник, которого по инициативе работодателя в связи с производственной необходимостью отозвали из отпуска (за неиспользованные дни отпуска в удобное время в течение текущего рабочего года)			Часть 2 ст. 125 ТК РФ
12	Работник, являющийся родителем (опекуном, попечителем) ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования в другую местность (ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка к месту поступления на обучение)			Часть 5 ст. 322 ТК РФ
N	Категория работников	Обстоятельство, в силу которого работник обладает льготой в части очередности отпуска	Когда работодатель обязан предоставить отпуск	Основание/Примечание
1	Мужчина, находящийся в браке	Беременность жены	В период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам	Часть 4 ст. 123 ТК РФ. Обязательность предоставления работником работодателю документов, связанных с подтверждением беременности или периода отпуска жены, закон не устанавливает
2	Одинокий мужчина	Имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет	В указанное ими время до дня достижения детьми возраста 12 лет	Подпункт «б» п. 3 Постановления ЦК КПСС, Совмина СССР от 22.01.1981 № 235 «О мерах по усилению государственной помощи

				семьям, имеющим детей», Распоряжение Совмина СССР от 30.10.1985 № 2275р «О предоставлении отпуска для одиноких работающих мужчин, имеющих двух и более детей в возрасте до 12 лет»
3	Женщины			
4	Беременность	Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него	Часть 3 ст. 122 ТК РФ	Прямого требования о документальном подтверждении факта, с которым закон связывает возникновение льготы по очередности отпусков, закон не установил. Но в случае спорности вопроса работодатель вправе потребовать представления такого документа
5	Работники любого пола	Возраст работника — до 18 лет	Любое удобное для них время	—
6	Факт усыновления ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев	В указанное ими время	Работодатель вправе потребовать представить решение суда об усыновлении ребенка (детей)	
7	Работающие у данного работодателя по совместительству	Одновременно с отпуском по основной работе	Статья 286 ТК РФ. Прямого требования о представлении копии приказа по основной работе о предоставлении отпуска закон не содержит, но в целях выполнения требования указанной нормы такой документ предполагается к представлению работодателю по работе по совместительству	

Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала  
ТОГАУ «СТЦ «Тамбов»

<b>Административно-управленческий персонал</b>	<b>Основной персонал</b>	<b>Вспомогательный персонал</b>
Директор учреждения	Главный специалист отдела по проведению спортивно-массовых мероприятий	Документовед
Первый заместитель директора	Ведущий специалист отдела по проведению спортивно-массовых мероприятий	Главный специалист по охране труда
Заместитель директора – руководитель контрактной службы	Специалист отдела по проведению спортивно-массовых мероприятий	Водитель автомобиля
Заместитель директора по строительству и коммунальному хозяйству	Главный специалист отдела по работе с клиентами	
Начальник отдела по проведению спортивно-массовых мероприятий	Ведущий специалист отдела по работе с клиентами	
Начальник отдела по работе с клиентами	Специалист отдела по работе с клиентами	
Главный бухгалтер	Специалист по связям с общественностью	
Начальник отдела администраторов	Системный администратор отдела информационных технологий	
Начальник отдела коммунального хозяйства и строительства	Главный специалист отдела информационных технологий	
Начальник отдела правового и кадрового обеспечения	Главный специалист контрактной службы	
Начальник отдела обеспечения безопасности	Главный специалист отдела правового и кадрового обеспечения	
Начальник отдела информационных	Главный специалист отдела обеспечения безопасности	

технологий		
Начальник отдела материально-технического обеспечения	Ведущий специалист отдела обеспечения безопасности	
	Специалист отдела обеспечения безопасности	
	Главный специалист музейной группы	
	Специалист музейной группы	
	Заведующий складом	
	Бухгалтер	
	Фельдшер	
	Медицинская сестра	
	Старший администратор	
	Администратор	
	Техник по эксплуатации и ремонту спортивного инвентаря	
	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
	Слесарь-сантехник	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
	Тракторист	
	Уборщик служебных помещений	
	Уборщик территории	
	Старший кассир	
	Кассир	