

**Представитель работодателя –
Директор**

МАУ ДО ДМЦ «Алый парус» города
Тюмени

_____/Н.В. Проценко

«15» апреля 2019г.



**Представитель Работников –
Председатель Органа общественной
самодеятельности**

_____/С.А. Перельгин

«15» апреля 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Детский
морской центр «Алый парус» города Тюмени**

Утверждено:

**Общим собранием трудового
Коллектива МАУ ДО ДМЦ
«Алый парус» города Тюмени
15.04.2019г**

Срок действия договора:

С 15 апреля 2019 года по 15 апреля 2022 года.

Принято *ТАО ДО морск. ср.школа №8.*
оператор *Третьяков О.Н.*
17.04.2019г. *[Signature]*

**Представитель работодателя –
Директор**

МАУ ДО ДМЦ «Алый парус» города
Тюмени

_____ /Н.В. Проценко

«15» апреля 2019г.

**Представитель Работников –
Председатель Органа общественной
самодеятельности**

_____ /С.А. Перелыгин

«15»апреля 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Детский
морской центр «Алый парус» города Тюмени**

Утверждено:

**Общим собранием трудового
Коллектива МАУ ДО ДМЦ
«Алый парус» города Тюмени
15.04.2019г**

Срок действия договора:

С 15 апреля 2019 года по 15 апреля 2022 года.

г. Тюмень, 2019

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Детский морской центр «Алый парус» города Тюмени (далее— Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками Учреждения и представителем Нанимателя.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования Детский морской центр «Алый парус» города Тюмени в лице директора Проценко Натальи Владимировны. Работники Учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке представителя председателя органа общественной самодеятельности (далее ООС) — Перелыгина Сергея Анатольевича..

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации, положениями Трудового кодекса Российской Федерации и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

1.4. Коллективный договор утверждается в целях:

- обеспечения социальной стабильности и социального партнёрства в учреждении;
- определения взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения;
- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создания благоприятных условий труда, установленных нормативно-правовыми актами, уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

1.5. Работодатель обязуется опубликовать текст Коллективного договора на официальном сайте учреждения, довести его до сведения работников под подпись.

Текст Коллективного договора вывешивается в удобных для чтения местах. Работники, вновь принимаемые на работу, должны быть ознакомлены с текстом действующего Коллективного договора под подпись.

Работодатель проводит разъяснительную работу по содержанию положений Коллективного договора среди работников учреждения.

1.6. Председатель общего собрания трудового коллектива обязуется содействовать работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, включая работающих по совместительству.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

2. Порядок приёма и увольнения работников, гарантии

2.1. При поступлении на работу работник обязан предъявить работодателю следующие документы, предусмотренные частью 1 статьи 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- иные документы согласно требованиям действующего законодательства Российской Федерации.

2.2. В отдельных случаях с учётом специфики работы может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.3. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляется работодателем.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.6. Оформление трудовых отношений с работниками производится на основе письменного трудового договора, регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, в том числе объём учебной нагрузки для педагогических работников. Условия трудового

договора могут быть изменены по соглашению сторон путём подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.8. С работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации заключается трудовой договор на определённый или неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в отдельных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (статья 59 Трудового кодекса Российской Федерации) – по соглашению сторон.

2.9. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании (помимо лиц, указанных в статье 70 Трудового кодекса Российской Федерации), о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отбывать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счёт работодателя.

2.10. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, а также с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.11. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.12. Приём на работу работников в возрасте до восемнадцати лет осуществляется в соответствии с главой 42 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Коллективным договором.

2.14. Работодатель и работник обязуется выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (без его на то согласия).

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчинённости) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;

-отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора (часть четвёртая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации);

-отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвёртая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);

-отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);

-обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);

-нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения, осуществляющего образовательную деятельность;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и /или психическим насилием над личностью обучающегося;

-достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьёй 332 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников, возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, предупредить работников под подпись не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Информацию о возможном массовом высвобождении работников в службу занятости представляется не позднее, чем за три месяца.

2.19. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объёмов учебной нагрузки, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

2.20. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники:

- повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- имеющие стаж работы в учреждении свыше пяти лет;
- одинокие матери, имеющие детей до шестнадцатилетнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до шестнадцатилетнего возраста без матери;
- родители (опекун, попечитель, законный представитель), имеющие ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- получившие в процессе трудовой деятельности профессиональное заболевание.

2.21. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учётом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничивает (не использует) или сокращает приём иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

2.22. Увольнение по сокращению штатов (численности) педагогических работников производится только по окончании учебного года.

2.23. После предупреждения работника о предстоящем увольнении по сокращению штатов (численности) представителем работодателя работнику могут быть предоставлены условия для самостоятельного поиска работы.

2.24. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное время (не менее четырёх часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.25. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию при наличии финансовых средств в учреждении.

2.26. Работодатель обязуется сохранить гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.27 Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное время (не менее трёх часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.28.Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.29. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере месячного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с отказом работника от перевода или отсутствия необходимой работы по медицинским показаниям работника (пункт 8 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса российской Федерации).

3. Оплата труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны договорились о том, что:

3.1. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат стимулирующего характера устанавливается в Положении о формировании и использовании фонда оплаты труда, утверждаемом приказом директора учреждения, разрабатываемом в соответствии с:

-Трудовым кодексом Российской Федерации;

-Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- постановлением Администрации города Тюмени от 03.12.2009 № 90-пк «О формировании фонда оплаты труда муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики» (вместе с «Методикой формирования фонда оплаты труда муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики», «Положением об оплате труда руководителей муниципальных учреждений в сфере спорта и молодежной политики»);

-постановлением Администрации города Тюмени от 21.05.2018 № 266-пк «О внесении изменений в постановление Администрации города Тюмени от 03.12.2009 № 90-пк»;

- уставом учреждения;

- иными нормативными правовыми актами и локальными актами учреждения.

3.2. Положением о формировании и использовании фонда оплаты труда определяются общие требования к системе оплаты труда и стимулированию труда работников муниципального учреждения, имеют целью повышение мотивации к труду работников, обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении заданий, творческом и ответственном отношении к труду, профессиональной компетентности, инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач.

3.3. Под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые работникам в связи с выполнением трудовых обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации, трудовыми договорами, положением о формировании и использовании фонда оплаты труда и иными локальными нормативными актами учреждения.

3.4. Заработная плата директору учреждения устанавливается в соответствии с трудовым договором и распоряжениями Администрации города Тюмени и Учредителя.

3.5. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до учреждения устанавливаются муниципальным нормативным правовым актом Администрации города Тюмени.

3.6. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований на текущий финансовый год, доведенных до учреждения в соответствии с муниципальным заданием, исходя из:

- норматива на оказание услуги, выполнение работ, установленного муниципальным правовым актом города Тюмени;

- количества получателей услуги.

3.7. Формирование фонда оплаты труда работников муниципального учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами учреждения. Фонд оплаты труда муниципального учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, формируется для оплаты труда руководителя, работников учреждения, задействованных в процессе деятельности, приносящей доход.

3.8. Фонд оплаты труда учреждения отражается в его плане финансово-хозяйственной деятельности.

3.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения, временно не осуществляющего деятельность в связи с проведением капитального ремонта, реконструкции, осуществляется в пределах объема бюджетных средств, доведенного до учреждения, исходя из норматива финансового обеспечения расходов учреждения, временно не осуществляющего деятельность в связи с проведением капитального ремонта, реконструкции, установленного приказом департамента по спорту и молодежной политике Администрации города Тюмени.

3.10. Оклады по должностям административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных категорий работников устанавливаются на основе экономически обоснованных расчётов и в пределах средств, предусматриваемых на оплату труда работников учреждения.

3.11. Должностной оклад (ставка заработной платы) для каждого работника устанавливается согласно штатному расписанию, утверждённому работодателем, и оговаривается условиями трудового договора.

3.12. В учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда согласно табелю учёта рабочего времени (по дням и/или по часам).

3.13. Размер заработной платы работников дифференцируется в зависимости от уровня квалификации работника, учебной нагрузки, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленного месячного минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тюменской области.

3.15. Заработная плата включает в себя:

- базовую (гарантированную) часть, которая состоит из установленного работнику в соответствии с занимаемой должностью должностного оклада, и выплат компенсационного характера;

- стимулирующую часть, выплачиваемую за качество, результативность или эффективность труда, а также разовые премии и иные поощрительные выплаты.

3.16. Условия оплаты труда, включая размер оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор. Условия полученного вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

3.17. Оплата труда работников, работающих по совместительству, на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а

также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.18. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца за фактически отработанное время, окончательный расчёт за отработанный месяц выплачивать 5 числа месяца, следующего за расчётным. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определённых настоящим Коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

При каждой выплате заработной платы работникам выдаётся расчётный листок.

Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайшее после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы.

3.19. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

3.20. Гарантии и компенсации.

3.20.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду (в том числе, и на личном транспорте), найму жилого помещения, суточные в пределах нормативов, установленных согласно смете расходов, при наличии денежных средств и с условием включения данного мероприятия в годовой план спортивно-массовых мероприятий.

3.20.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.20.3. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей предоставляются в соответствии с Главой 25 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20.4. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора предоставляются в соответствии с Главой 27 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.20.5. Иные гарантии и компенсации предоставляются в соответствии с Главой 28 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.21. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых норм труда (оплаты и других существенных изменений трудового договора) работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.22. Работодатель обязуется устанавливать систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты труда за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, с соблюдением процедуры учёта мнения трудового коллектива учреждения (статья 371 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.23. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере. Размер повышения составляет 20% часовой тарифной ставки (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.24. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. При этом в учреждении устанавливается учётный период – год.

3.25. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, производительности труда, продолжительную безупречную работу, новаторство, инициативность и другие профессиональные успехи применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- награждение почётной грамотой.

3.26. Работодатель обязуется своевременно предоставлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверных сведений о стаже, заработной плате и страховых взносах работающих.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Продолжительность рабочего дня работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Для административно-управленческого персонала, специалистов и других работников учреждения (за исключением педагогических работников) установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности – 40 часов в неделю, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

Время начала работы: 8-00

Перерыв на обед: с 12-00 до 13.00.

Время окончания работы: 17.00.

4.3. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Графики их работы определяются учебным расписанием.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации)

4.5. Работники, занимающие должность сторожа (вахтёра), выполняют работу в соответствии с графиком сменности, утвержденным работодателем. График сменности составляется с учётом требования Трудового законодательства. Учётный период – год. Рабочее время устанавливается с 08.00 до 08.00 следующего дня, чередуется с тремя выходными днями, следующими подряд.

Работа в ночное время устанавливается с 22.00 часов до 06.00 часов следующего дня.

4.6. Для медицинских работников, фельдшера устанавливается 39-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

4.7. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырёх часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период).

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или 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 лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.9. Для несовершеннолетних устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

4.10. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных пунктом 4.9. настоящего Договора для лиц соответствующего возраста.

4.11. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников не достигших 18 лет, составляет 31 календарный день.

4.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска инвалидов составляет 30 календарных дней.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.19. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.20. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.21. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.22.Руководители структурных подразделений принимают меры для обеспечения непрерывного очередного отпуска работникам. Разделение отпуска, предоставление его по частям допускается по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.23.Отзыв работника из отпуска осуществляется по приказу директора только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

4.24. Одному из родителей, воспитывающих ребёнка-инвалида, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.25. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём (Приложение 1).

4.26. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Педагогическим работникам переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплаты по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.27.Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.28. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска работника дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.29.Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.30 Работникам, указанным в Приложении 2 к настоящему Коллективному договору, предоставляется технологический перерыв через 2 часа от начала рабочего дня и через 1,5-2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 15 минут каждый или продолжительностью 10 минут через каждый час работы в соответствии с Типовой инструкцией по охране труда при работе на персональном компьютере ГОИ Р-45-084-01, утверждённой приказом Минсвязи Российской Федерации от 02.07.2001 № 162, согласовано письмом Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников связи Российской Федерации от 20.04.2001 № 4-380. Дата введения – 01.07.2001.

4.31. Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни работников учреждения производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых в дальнейшем зависит нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.32. 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 (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации)

5. Охрана труда

5.1.Работодатель обеспечивает установленные законодательством Российской Федерации условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия,

предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий.

5.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в установленном порядке. По результатам специальной оценки условий труда представителем работодателя и представителем работников ежегодно принимается Соглашение по охране труда и улучшению условий труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных исполнителей.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда по условиям труда в учреждении.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж по охране труда на рабочем месте, инструктаж по технике безопасности.

5.1.5. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.6. Обязуется разработать инструкции по технике безопасности и охране труда применительно к каждому рабочему месту в соответствии со статьёй 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

5.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраной труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работниками специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (Приложение 3).

5.1.10. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы работы.

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением Соглашения по охране труда.

5.1.12. Обеспечить установленный санитарным нормами тепловой режим в помещениях.

5.1.13. Обеспечить соблюдение требований Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» в части запрета курения на территории и в помещениях учреждения, проведения разъяснительной работы о вреде курения табака. Работники, нарушившие данный пункт, могут привлекаться к дисциплинарной ответственности.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать директора или замещающее его лицо, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, в том числе флюорографическое обследование в установленные сроки; не прошедшие медицинское освидетельствование работники отстраняются от работы;

- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

- незамедлительно сообщать директору о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

5.3. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

6.1. Работнику при наличии финансовых средств может быть оказана материальная помощь (кроме совместителей) в следующих случаях и на следующие цели:

- юбилейные даты (для женщин 55 лет, для мужчин – 60 лет);

- рождение ребенка;

- бракосочетание;

- смерть супруга (супруги) и близких родственников (родители, усыновители, усыновленные, дети) в размере месячного оклада.

6.2. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника и при наличии документов, подтверждающих наступление перечисленных обстоятельств.

6.3. Работодатель обязуется для спортивных мероприятий, проводимых трудовым коллективом, приобретать спортивный инвентарь, выделять автотранспорт и помещения. При наличии средств и в случае необходимости арендовать для этого специальные спортивные помещения и сооружения.

6.4. Дополнительное профессиональное образование для педагогических работников по профилю деятельности учреждения не реже чем раз в три года в образовательных учреждениях системы повышения квалификации и профессиональной подготовки кадров, в высших учебных заведениях путём обучения, прохождения стажировок, участия в работе семинаров, а также с использованием других видов и форм повышения квалификации при наличии финансовых средств учреждения.

6.5. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья.

На время диспансеризации работники освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяют по году рождения.

	Год рождения		Количество дней	
	мужчина	женщина		
Обычный работник	1962, 1965, 1968, 1971, 1974, 1977, 1980, 1983, 1986, 1989, 1992, 1995, 1998	1968, 1971, 1974, 1977, 1980, 1983, 1986, 1989, 1992, 1995, 1998	1	
Предпенсионер без льгот	1959, 1960, 1961	1964, 1965, 1966	2	
Предпенсионер, у которого есть право на досрочную пенсию:				
Многодетная мать	с 3 детьми	–	1964, 1965, 1966, 1967	2
	4 детьми	–	1964, 1965, 1966, 1967, 1968	2
	5 и более детьми	–	1970, 1971, 1972, 1973, 1974	2

6.6. Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели страховой пенсии по старости или пенсии за выслугу лет проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны здоровья. Они освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.7. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое временно исполняет его обязанности. Согласованное заявление работник передает в отдел кадров.

6.8. Если непосредственный руководитель работника или директор не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

6.9. Результаты рассмотрения заявления директор и руководители подразделений оформляют в виде резолюции на заявлении.

7. Социальное партнёрство и координация действий сторон коллективного договора

7.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности учреждения, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работника.

7.2. Работодатель:

7.2.1. Соблюдает законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

7.2.2. Ведет коллективные переговоры, а также заключает Коллективный договор.

7.2.3. Предоставляет работникам работу, обусловленную трудовым договором.

7.2.4. Обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.2.5. Обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

7.2.6. Обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей.

7.2.7. Проводит анализ хозяйственной деятельности учреждения для более эффективного ведения хозяйства и увеличения материальной заинтересованности.

7.2.8. Обеспечивает работникам соответствующую оплату их труда на основании действующих положений.

7.2.9. Выплачивает в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

7.2.10. Своевременно выполняет предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивает штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации.

7.2.11. Обеспечивает соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

7.2.12. Обеспечивает хозяйственно-бытовые нужды работников, связанные с исполнением их трудовых обязанностей.

7.2.13. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации (по возможности предоставляет транспорт с коллективной доставкой работников до медицинского учреждения) с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.2.14. Обеспечивает проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания.

Содействует проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствует профилактические меры воздействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения

7.2.15. Требуя от работников исполнения ими должностных обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка.

7.2.16. Привлекает работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.2.17. Принимает локальные нормативные акты.

7.2.18. Обеспечивает упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в обществе, а также принимает оперативные меры по их рассмотрению в случае возникновения коллективных споров в учреждении.

7.3. Работник имеет право на:

7.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

7.3.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и на рабочем месте, соответствующее условиям предусмотренными государственными стандартами, безопасностью труда и Коллективным договором.

7.3.3. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, на предоставление еженедельных выходных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков.

7.3.4. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

7.3.5. Создание объединений, включая право на создание профессиональных союзов для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

7.3.6. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

7.3.7. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов не запрещенными законом способами.

7.3.8. Разрешение индивидуальных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7.3.9. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда.

7.4. Работник обязуется:

7.4.1. Добросовестно выполнять инструкции по своим должностным обязанностям.

7.4.2. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

7.4.4. Использовать рабочее время для производительного и качественного труда.

7.4.5. Соблюдать правила техники безопасности и требования охраны труда.

7.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

7.4.7. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья работников, обучающихся, сохранности имущества работодателя.

7.4.8. Работник имеет право отказаться от порученной работы, при которой создается ситуация опасная для жизни и здоровья, если такие условия прямо не предусмотрены трудовым договором.

8. Возмещение вреда, причинённого здоровью работника

8.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9. Разрешение трудовых споров

9.1. Стороны договорились осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

9.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии со статьёй 387 Трудового кодекса Российской Федерации «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров» и регламентом работы комиссии по трудовым спорам учреждения.

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон и в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путём организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, а также исполнительный орган Российской Федерации, зарегистрировавший его в согласованном порядке, формах и сроках. Контроль за выполнением обязательств по Коллективному договору осуществляется комиссией, назначаемой приказом директора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях

10.6. Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу 15 апреля 2019 года.

10.8. По окончании срока действия настоящего Коллективного договора стороны имеют право продлить его действие на срок, не превышающий трёх лет.

Приложение 1
к Коллективному договору
МАУ ДО ДМЦ «Алый парус»
г. Тюмени

**Перечень должностей и профессий работников учреждения,
имеющих право на ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск в связи с ненормированным рабочим днём**

(Постановление Администрации города Тюмени от 11.09.2008 № 121-пк «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днём в муниципальных учреждениях города Тюмени» в ред. Постановления Администрации города Тюмени от 31.10.2017 № 703-пк, Постановления Администрации города Тюмени от 17.09.2018 N 512-пк).

№ пп	Наименование должности, профессии	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Заместитель директора	10
2.	Главный бухгалтер	10

Приложение 2
к Коллективному договору
МАУ ДО ДМЦ «Алый парус»
г. Тюмени

**Перечень должностей работников учреждения,
которым установлен технологический перерыв в работе**

(согласно Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере. ТОИ Р-45-084-01, утверждённой приказом Минсвязи РФ от 02.07.2001 № 162, согласовано письмом Центрального комитета Общероссийского профсоюза работников связи Российской Федерации от 20.04.2001 № 4-380. Дата введения – 01.07.2001)

№ пп	Наименование должности, профессии
1.	Заместитель директора
2.	Главный бухгалтер
3.	Бухгалтер
4.	Заведующий хозяйством
5.	Специалист по управлению персоналом
6.	Делопроизводитель
7.	Инструктор-методист
8.	Водитель

Приложение 3
к Коллективному договору МАУ
ДО ДМЦ «Алый парус»
г.Тюмени

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других
средств индивидуальной защиты работникам учреждения

№ пп	Профессия или должность (наименование Типовых норм)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи (кол-во ед./ комплектов)
1.	Водитель (п.11 Приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Жилет сигнальный	1 шт. 12 пар Дежурные 1 шт.
2.	Дворник (п.23 Приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	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 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
3.	Заведующий хозяйством (п.32 Приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п.135 Приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа

		дыхания фильтрующее	
5	Уборщик служебных помещений (п.171 Приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт</p> <p>1 шт</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>
6	Повар (п.122 Приложения к приказу Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p>

Пронумеровано, прошито и
дopusчено печатью на

_____ (листах)

Директор МАУ ДО ДМЦ «Азый парус» _____ Н.В. Проценко
г.Томск, Томени _____

