

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО
«ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

Барановский /Барановский Ю.И./

«25» апреля 2022г.

От работодателя
Директор МБУДО
«ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

Щечкин А.Д. /Щечкин А.Д./



2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования

«Детская художественная школа им. М.К. Тенишевой»

города Смоленска

на 2022 – 2025 год

Смоленск

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа им. М.К. Тенишевой» города Смоленска.

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель, который представляет интересы муниципального бюджетного учреждения «Детская художественная школа им. М.К. Тенишевой» города Смоленска (далее – «МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» города Смоленска») в лице директора школы Щечкина Александра Дмитриевича (далее - «Работодатель») и работники, в лице первичной профсоюзной организации, ее коллегиального руководящего выборного органа - профсоюзного комитета – председателя первичной профсоюзной организации Барановского Юрия Ивановича (далее - «Профком»).

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право письменно уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях, установленных профкомом, а также законодательством РФ (ст. 377 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключён уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- Создание благополучного психологического климата в коллективе.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной работе Работодатель и Профком действуют на принципах социального партнёрства.

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, Устав, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Выплачивать в полном объёме причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- Создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- Обеспечивать необходимыми средствами работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей в пределах имеющихся средств;
- Рассматривать представление соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;

- Признавать право Профкома и других представителей трудового коллектива на обсуждение планов социально-экономического развития учреждения.

- Профком, как представитель работников обязуется:

- Содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами;

- Профсоюзный комитет защищает права членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, которые письменно уполномочили профком представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения Коллективного договора.

1.6. Работодатель и Профком МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» города Смоленска обязаны создавать предпосылки и условия для развития и сохранения традиций классического художественного образования. Содействовать пропаганде творческой деятельности мецената Марии Клавдиевны Тенишевой, имя которой носит школа.

1.7. Коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

Не допускаются нарушения Работодателем прав работников учреждения. Работники, в свою очередь, соблюдают обязанности участников образовательного процесса в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2021 года № 273-ФЗ, Уставом школы и Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и другими нормативными актами.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами. По всем вопросам, прямо не предусмотренными настоящим договором, стороны руководствуются действующими законодательными нормативными актами, Уставом школы и его локальными актами, которые принимаются с учётом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных ст. 8 ТК РФ.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты, указанной в Коллективном договоре по соглашению сторон.

1.14. Перечень приложений к настоящему Коллективному договору, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мотивированное мнение профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Перечень работников с ненормированным рабочим днём (Приложение 1);
- 3) Положение по охране труда (Приложение 2);

4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приложение 3);

5) Нормы выдачи туалетного мыла по классам и туалетам (Приложение 4).

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учёт мнения Профкома в соответствии со ст. 53 ТК РФ;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересам работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

Трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме, который составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57, ст. 333 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ оговариваются сведения обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается

руководителем учреждения. Работодатель должен ознакомить педагогических работников после окончания очередного учебного года с их предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2021 года № 273-ФЗ, уменьшение количества часов по учебным планам и программам, пленэру, сокращения количества классов.

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

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

2.9. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон, в случаях, предусмотренных Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2021 года № 273-ФЗ;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

- возвращение на работу преподавателя, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

2.10. По инициативе Работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или (технологических условий труда - изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением по оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

2.11. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 71, 77, 81, 83, 336 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки, кадров для нужд учреждения, включая обучение новым профессиям и специальностям путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем (ст.197).

3.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. Данные решения оформляются приказом.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. С учётом мнения Профкома определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять имеющиеся необходимые сведения педагогическим работникам для оформления документации при подтверждении квалификационных категорий в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников – членов профсоюза не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Увольнение, членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; родителей многодетных семей, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной и профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3.4. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми Работодателем с учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день, неполная рабочая неделя

устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя),
- по просьбе лица, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке (ст. 93).

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего неоправданных перерывов между занятиями. Преподавателям, по возможности, предоставлять свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Преподавателям предпенсионного возраста, по возможности, обеспечивать максимальную педагогическую нагрузку на два последних года.

5.7. Занятия, попадающие на перенесённые, в связи с праздниками, выходные дни, осуществлять по расписанию тех дней, которые были перенесены.

В предпраздничные дни уроки сокращаются на 10 минут.

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

5.10. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе, внеклассным (внешкольным) мероприятиям и работам по благоустройству и наведению порядка в классах и мастерских в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом Работодателя с учётом мнения профкома.

5.13. В период отсутствия учебных занятий по утвержденному расписанию (в дни школьных каникул, карантина, дистанционного обучения и пр.) устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом мнения

Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

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

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

5.15. Работодатель предоставляет очередной отпуск:

- преподавателям - 56 календарных дней;
- остальным работникам - 28 календарных дней.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день из средств от приносящей доход деятельности (ст. 118 ТК РФ):

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе - 3 календарных дня (Приложение 1).

5.16.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы из средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в случае свадьбы работника – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- на похороны близких родственников (детей, родителей, супругов, сестёр, братьев) - 3 дня.

5.16.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста (1-4 классов) в школу 1 сентября – 1 день;
- для сопровождения ребенка работника на «Последний звонок» в 11 классе – 1 день
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- в случае свадьбы детей работника – 2 дня.

5.16.4. Предоставлять по желанию педагогических работников каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ).

5.16.5. Предоставлять работнику два дня отдыха с сохранением среднего заработка, выплачиваемого из средств от приносящей доход деятельности для вакцинации/ревакцинации (в день укола и сразу после него). Если вакцинация/ревакцинация двухкомпонентная, то работник вправе отдыхать по два дня для каждого этапа. Для этого необходимо до проведения процедуры написать заявление на предоставление выходных дней, а после – предоставить сертификат о сделанной прививке.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе должностного оклада.

6.2. Выплата заработной платы производится каждые полмесяца (за первую половину текущего месяца - 20 числа, за вторую половину текущего месяца - 5 числа следующего месяца) в денежной форме.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки

Российской Федерации от 22.12.2014 г., № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и другими правовыми актами Российской Федерации, Постановлением Администрации города Смоленска от 13.08.2020 № 1757 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования города Смоленска по виду экономической деятельности «Образование» и включает в себя:

- Порядок оплаты труда работников Учреждения;
- Порядок оплаты труда заместителей директора;
- Порядок и условия почасовой оплаты труда;
- Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- должностной оклад (ставку заработной платы);
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- надбавки за высокую результативность, качество работы;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.4. Изменение должностного оклада (ставки заработной платы) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из нового должностного оклада (ставки заработной платы) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Работодатель обязуется:

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

6.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.5.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.4. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

6.5.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата педагогических работников производится из расчета заработной платы

платы, установленной при тарификации, предшествовавшей началу каникул.

Лицам, принятым на работу в качестве педагогических работников во время летних каникул обучающихся, заработная плата за период со дня принятия на работу и до начала учебного года выплачивается из расчета должностного оклада (ставки заработной платы), установленной в соответствии с их образованием, стажем педагогической работы и квалификационной категории.

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. ДЕНЕЖНЫЕ ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, КОМПЕНСАЦИИ ЗА ТРУД

7.1. Стороны договорились о системе поощрения (ст. 191 ТК РФ). По представлению заведующих отделениями, заместителя директора по учебной работе, Профкома школы Работодатель может вынести следующие поощрения:

- благодарность;
- грамота;
- благодарственное письмо.

Поощряются сотрудники (работники) при наличии средств:

- за производственные результаты;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60 лет и последующие 5 лет);
- с 25-летием трудовой деятельности и последующие 5 лет;
- к праздничным датам и профессиональным праздникам (День учителя, 8 Марта, День работника культуры, 23 февраля и другие) при наличии средств за производственные результаты за учебный и календарный год работники поощряются денежными премиями Работодателем и Профкомом.

Выдвижение кандидатур на поощрение грамотами Администрации города Смоленска, Администрации Смоленской области, поощрения другими Министерствами и ведомствами принимаются на общем собрании трудового коллектива.

7.2. Оплата за работу в праздничные дни, праздничные ночные часы и сверхурочную работу производится в двойном размере.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель совместно с Профкомом:

8.1. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

8.2. Работодатель совместно с Профкомом при наличии средств содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников учреждения.

8.3. Работодатель оказывает материальную помощь при наличии средств в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, отец, мать, дети).

8.4. Работодатель оплачивает дни нахождения работника в командировке по среднему заработку, исчисленному в порядке, установленном ст. 139 ТК РФ, ст. 167 ТК РФ.

8.5. Работодатель оплачивает суточные дни нахождения в командировке:

- а) за счет бюджетных средств согласно Постановлению Правительства РФ;
- б) при наличии и за счет средств от приносящей доход деятельности:
 - до 700 руб. за каждый день нахождения в командировке на территории РФ;
 - до 2500 руб. за каждый день нахождения в заграничной командировке.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда,

внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда ст. 225 ТК РФ).

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

9.4. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. При временной нетрудоспособности работника более 30-ти календарных дней в связи с несчастным случаем, связанным с производством, производить разовую выплату в размере оклада в виде материальной помощи (на основании Положения) из средств от приносящей доход деятельности.

9.5. Инструкции по охране труда на каждое рабочее место должны приниматься с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.7. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома.

9.8. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.9. Обеспечить прохождение за счет Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

9.10. Обеспечивать работников специальной одеждой (халаты, фартуки) и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами (Приложение № 3).

9.11. Обеспечить учебные классы и туалеты моющими средствами согласно Приложению № 4.

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

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

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

9.15. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

10.4. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Смоленской региональной организации РПРК в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.6. Работодатель из средств от приносящей доход деятельности учреждения на основании приказа производит ежемесячные выплаты председателю Профкома в размере 10 % от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя или члена Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Коллективным договором.

Председатель, его заместители могут быть уволены по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным настоящим ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, Коллективным договором, соглашениями (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона о профессиональных союзах).

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации на соответствие педагогических работников и охране труда.

10.12. Работодатель рассматривает с учётом мотивированного мнения Профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление расписания занятий уроков (ст. 103 ТК РФ);
- снятие по ходатайству профкома дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со

дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективных договоров, соглашений.

11.4. Работодатели обязаны в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.5. Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий Коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения могут создавать правовые и технические инспекции труда профсоюзов, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми общероссийскими профессиональными союзами и их объединениями (ст. 370 ТК РФ).

11.6. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.8. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий (Указ Президента РФ от 28.09.1993г. № 1503 «Об управлении государственным социальным страхованием в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ о фонде государственного социального страхования РФ от 12.02.1994г. № 101).

11.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

11.10. Участвовать в работе комиссии по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.11. Осуществлять контроль по заявлению работника за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников и охране труда.

11.13. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, утраты имущества при пожаре, краже, прохождения

медицинского обследования и длительного лечения. Поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

11.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.15. Ходатайствовать перед Работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

11.16. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

11.17. Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны, подписавшие Коллективный договор, признают и уважают права друг друга, добросовестно выполняют свои обязанности.

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце учебного года.

12.4. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.7. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания с « » апреля 2022 года по « » апреля 2025 года.

12.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

12.9. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в комитете по труду Администрации Ленинского района города Смоленска.

От работников
 Председатель первичной профсоюзной
 организации
 МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой»
 города Смоленска

Барановский /Барановский Ю.И./

« 25 » апреля 2022г.

От работодателя
 Директор МБУДО
 «ДХШ им. М.К. Тенишевой»
 города Смоленска

Щечкин А.Д. /Щечкин А.Д./

« 25 » апреля 2022г.



**Перечень профессий (должностей) работников учреждения,
 с ненормированным рабочим днем, имеющих право
 дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Профессия (должность)	Продолжительность (календарные дни)
1.	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3 календарных дня

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации
МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

 /Барановский Ю.И./

« 25 » апреля 2022г.

От работодателя
Директор МБУДО
«ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

 /Щечкин А.Д./

« 25 » апреля 2022г.

М.П.



Соглашение по охране труда

Работодатель и Профком МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» города Смоленска заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2022-2025 годов Работодатель обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок исполнения	Ответственный
1	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с Приказ Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021г. №29н; гигиенического обучения работников согласно Приказа Министерства здравоохранения РФ от 29 июня 2000г. №229	по мере необходимости	Заместитель директора по организационной и кадровой работе Рябцева О.Н.
2	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Министерства здравоохранения РФ	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.
3	Организация, обновление стенда по охране труда	в течение года	Ответственный по ОТ Михайлов В.И.
4	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации	июнь, октябрь	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.
5	Обучение и проверка знаний по охране труда	в течение года	Ответственный по ОТ Михайлов В.И.
6	Оформление документации по охране труда	по мере необходимости	Ответственный по ОТ Михайлов В.И.
7	Рабработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда	по мере необходимости	Директор школы Щечкин А.Д., ответственный по ОТ Михайлов В.И.
8	Выдача спецодежды и СИЗ	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.
9	Обеспечение работников мылом, обеззараживающими средствами	по мере необходимости	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.

10	Разработка новых и планов-схем эвакуации людей на случай возникновения пожара	август	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.
11	Обеспечение свободного доступа к первичным средствам пожаротушения	постоянно	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.
12	Содержание запасного выхода в чистоте и свободном доступе	постоянно	Заместитель директора по АХР Михайлов В.И.

От работников
Председатель первичной профсоюзной организации
МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

 /Барановский Ю.И./

«25» апреля 2022г.

От работодателя
Директор МБУДО
«ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

 /Щечкин А.Д./

«25» апреля 2022г.

М.П.

**Перечень профессий и должностей работников,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты,
моющими и обеззараживающими средствами**

№	Должность	Кол-во штатных единиц	Наименование специальных средств защиты	Ед. измерения	Нормы выдачи (кол-во) на 1 чел.	Срок
1	Лаборант	1	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки с полимерным покрытием 3. Наушники строительные	шт. пара шт.	1 1 1	2 года дежурные дежурные
2	Дворник	1	1. Перчатки с полимерным покрытием	пара	6	1 год
3	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1,6	1. Костюм хлопчатобумажный 2. Перчатки с полимерным покрытием 3. Перчатки диэлектрические	шт. пара шт.	1 6 1	4 года 1 год дежурные
4	Уборщик служебных помещений	3	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки резиновые 3. Сапоги резиновые 4. Мыло хозяйственное	шт. пара пара шт.	1 2 1 1	1 год 1 месяц 5 лет 1 месяц
5	Преподаватель кабинета по керамике	1	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки с полимерным покрытием 3. Респиратор	шт. пара шт.	1 1 1	3 года дежурные 2 года
6	Преподаватель кабинета скульптуры	1	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки хлопчатобумажные	шт. пара	1 1	3 года дежурные
7	Преподаватель кабинета художественной обработки ткани	1	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки резиновые 3. Респиратор	шт. пара шт.	1 1 1	3 года дежурные 2 года
8	Преподаватель кабинета графики	1	1. Халат хлопчатобумажный 2. Перчатки хлопчатобумажные 3. Перчатки резиновые	шт. пара пара	1 1 1	3 года дежурные 3 года дежурные

От работников
Председатель первичной профсоюзной организации
МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

Барановский Ю.И. /Барановский Ю.И./

«25» апреля 2022г.

От работодателя
Директор МБУДО
«ДХШ им. М.К. Тенишевой»
города Смоленска

Щечкин А.Д. /Щечкин А.Д./

2022г.

«25»

М.П.



**Нормы выдачи туалетного мыла по классам и туалетам
МБУДО «ДХШ им. М.К. Тенишевой» города Смоленска**

№ класса	Наименование	Количество	Срок	Примечание
10	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
12	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
13	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
14	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
16	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
17	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
18	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
20	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
21	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
22	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
24	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
29	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
31	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
33	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
Туалет мужской	Мыло туалетное	2 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
Туалет женский	Мыло туалетное	2 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор
Туалет для персонала	Мыло туалетное	1 кусок	на 1 месяц	Коллективный договор

*Возможно увеличение нормы в случае необходимости.

