

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
центр детского (юношеского) технического творчества
г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края
на 2018 – 2021 годы

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
от № 123
от 14 мар 2018 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - *Н.С.*

Принят на общем собрании
коллектива 03.04.2018,
протокол № 2

г. Николаевск-на-Амуре
2018г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей центр детского (юношеского) технического творчества г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края (далее – МБОУ ДОД ЦДЮОТТ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера», в целях принятия согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ДОД ЦДЮОТТ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников по созданию благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: все работники МБОУ ДОД ЦДЮОТТ, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее - Совет); работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ДОД ЦДЮОТТ.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после уведомительной регистрации. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6.1. Работодатель:

признавать выборный орган Совет трудового коллектива представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; соблюдать условия данного коллективного договора и выполнять его положения; знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.6.2. Совет обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка; полное, качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда и настоящего коллективного договора.

воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.8. Работники, имеют право уполномочивать Совет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.10. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора: стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Принятые изменения и дополнения оформляются в письменном виде приложением к договору, являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения коллектива. Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде и образовании. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

2.2. Работодатель совместно с Советом создает и доводит до сведения сотрудников примерные формы трудовых договоров для различных категорий работников.

2.3. Стороны договорились о том, что: трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;

трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (распо-

3

ражения), а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трёх рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.4 Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом МБОУ ДОД ЦДЮТТ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор с работниками МБОУ ДОД ЦДЮТТ заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, регулируемых ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т. ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных (предусмотренных) ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.7. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством и коллективным договором МБОУ ДОД ЦДЮТТ. Согласно ч. 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах, заключивших его. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

указание места работы (юридический адрес работодателя);

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

определение даты начала работы, а при заключении срочного трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в т. ч. размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты, в соответствии с положением об установлении выплат стимулирующего характера);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.8. Если по причине перемены организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, по инициативе работодателя допускается их изменение, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с трудовым законодательством.

3. Оплата труда и нормирование труда работников

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников осуществляется на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного дополнительного образования детей центр детского (юношеского) технического творчества г. Николаевска-на-Амуре.

3.1.2. Заработная плата работников МБОУ ДОД ЦДЮТТ включает в себя размеры: должностного оклада (минимального оклада по должности, ставки заработной платы) и выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно Положению о системе оплаты труда работников учреждения.

3.1.3. Размеры выплат заработной платы работникам МБОУ ДОД ЦДЮТТ устанавливаются на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности и включают в себя:

- минимальный размер, должностной оклад (ставка) работника МБОУ ДОД ЦДЮТТ умноженный на размеры повышающих коэффициентов с учетом сложности и объема выполняемой работы, на основе дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание МБОУ ДОД ЦДЮТТ;

- выплату премии согласно Положению об установлении выплат стимулирующего характера, определенному для каждой конкретной категории работников и принятому работодателем по согласованию с общим собранием коллектива от 12 мая 2014 года (ст. 144 ТК).

3.1.4. МБОУ ДОД ЦДЮТТ в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, стимулирующих надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.1.5. В соответствии с Положением об оплате труда к должностным окладам педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

а) за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория 0,75;

- первая квалификационная категория – 0,15.

б) за наличие звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», другие почетные звания соответствующие профилю педагогической деятельности – 0,1.

При наличии у работника двух оснований (наличие квалификационной категории и почетного звания) применяются оба повышающих коэффициента.

3.1.6.Руководствуясь законом Хабаровского края от 31.03.1999г. № 114, во исполнение Соглашения между Хабаровским объединением организаций профсоюзов и Правительством Хабаровского края на 2014-2016г. от 27.02.2014г. за № 80 устанавливать лицам в возрасте до 30 лет, принимаемым на работу после 01.01.2014г., в трудовых договорах максимальную процентную надбавку к заработной плате за работу в особых климатических условиях в размере 50 процентов с первого дня их работы в Николаевском районе Хабаровского края, приравненном к районам Крайнего Севера, если они проживали в указанных районах не менее 5 лет.

3.1.7. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа и предоставления документов, подтверждающих стаж;

- при получении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Педагогическим работникам, не изъявившим желания проходить аттестацию, в том числе по истечении срока действия квалификационной категории, должностной оклад устанавливается с учетом стажа их педагогической работы (работы по специальности) и образования.

3.1.8. 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 более высокого должностного оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

Выплаты работникам, выплачиваемые за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации; совмещение профессий (должностей);

- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;

- работа в ночное время;

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни, другие выплаты, предусмотренные нормативными актами Российской Федерации, нормативными актами регионального и муниципального уровней.

3.1.9. Порядок и размеры компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр детского (юношеского) технического творчества г.Николаевска-на-Амуре.

3.1.10. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.11.В целях повышения качества деятельности МБОУ ДОД ЦДЮТТ и стимулирования результативности и качества труда работников образовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки, премии) в соответствии с Положением об оплате труда;

3.1.12. Для определения размера и порядка выплат стимулирующего характера работникам МБОУ ДОД ЦДЮТТ на основе подведения итогов, оценки эффективности, результативности и качества выполняемых работ в МБОУ ДОД ЦДЮТТ под председательством директора (или его заместителя) создается постоянно действующий совещательный орган (Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера). Состав и регламент работы Комиссии утверждается приказом директора МБОУ ДОД

ЦДЮТТ и «Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера».

3.1.13. Заработная плата, причитающаяся работнику, выплачивается за первую половину месяца 30 числа (в феврале в последний день месяца) и за вторую половину месяца 15 числа, следующего за истекшим. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.1.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

3.15. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

3.2.2. оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ч.9 ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

3.2.3. время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ);

3.2.4. устанавливать доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (в действующей редакции) по результатам специальной оценки условий труда (ранее - аттестация рабочих мест);

3.2.5. выплачивать работникам надбавки в размере 35% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (с 22:00 до 6:00);

3.2.6. при временной нетрудоспособности работнику выплачивать пособие в соответствии с федеральными законами.

3.2.7. Совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива МБОУ ДОД ЦДЮТТ средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение - премии.

3.3. Совет трудового коллектива:

3.3.1. принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии, комиссии по распределению выплат стимулирующего характера; в разработке локальных нормативных документов учреждения по оплате труда;

3.3.2. осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), графиком работы, утвержденным работодателем согласно с условиями трудового договора.

4.1.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность

ность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

Для женщин, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ч.1 ст.93 ТК РФ).

4.1.4. 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, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон.

4.1.7. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться в установленном законом порядке к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.1.9. Отпуска могут предоставляться в течение всего календарного года, но без нарушения нормального хода работы учреждения.

4.1.10. Перед уходом в отпуск работник обязан в письменной форме предупредить администрацию о намерении использовать или не использовать проезд к месту отдыха и обратно не менее чем за 2 недели до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.1.11. Очередной отпуск работникам, имеющим детей - выпускников 9, 11 классов предоставляется на основании письменного заявления работника.

4.1.12. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Компенсация выплачивается в конце календарного года при наличии экономии фонда заработной платы, кроме выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его письменному заявлению, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- в случае смерти близких работника - до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней

в году:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю наркотических средств и психотропных веществ, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году.

Дни отпуска без сохранения заработной платы используются по желанию работника полностью или по частям и могут присоединяться по соглашению сторон к очередному отпуску.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.2.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нера-

бочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

4.2.4. Совет трудового коллектива осуществляет контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

4.2.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральными законами.

5. Вопросы занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования работников

5.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников для нужд учреждения.

5.2. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Повышать подготовку и дополнительное профессиональное образование педагогических работников в сроки, установленные федеральными законами.

5.3.2. В случае направления работника для подготовки и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, впервые.

5.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным аттестационной комиссией должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией

5.3.5. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.

5.4. Совет трудового коллектива осуществляет:

5.4.1. Контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

5.4.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников учреждения.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

6.1.2. Уведомить территориальные органы по вопросам занятости о предстоящем сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца

6.1.3. Уведомить работников о наличии всех вакансий, имеющихся у работодателя в данной местности. (ст. 81 ТК РФ).

6.1.4. Увольнение работника допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижеоплачиваемую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 81 ТК РФ).

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным основным и источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства, молодым специалистам (ст. 179 ТК РФ), а также беременным женщинам, женщинам имеющих детей в возрасте до 3-х лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другим лицам, воспитывающих указанных детей (ст. 261 ТК РФ), молодым специалистам.

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

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

7.1.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда определенные Соглашением по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных

средств или фонда социального страхования.

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

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 ТК РФ).

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

7.1.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива, а также представители работодателя.

7.1.9. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.11. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником 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). На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ) по результатам специальной оценки условий труда..

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

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

7.1.15. 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.

Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшегося от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.16. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.1.17. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст. 212, 213 ТК РФ).
Отказ

Отказ или уклонение от них без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного

взыскания вплоть до расторжения трудового договора.

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль улучшения условий и проведения мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев.

7.2.4. Вносить предложения о приостановке работ и устранению недостатков в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.5. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Педагогическим работникам МБОУ ДОД ЦДЮТТ устанавливаются следующие меры социальной поддержки согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Центр детского (юношеского) технического творчества» г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края.

- выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере четырех должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);

- выплата педагогу – молодому специалисту ежемесячной 35% надбавки к должностному окладу

- выплата педагогическому работнику при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы двадцать пять лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере трёх должностных окладов (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется);

- выплата педагогическому работнику ежегодной разовой материальной помощи в размере одного должностного оклада (на единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в условиях Крайнего Севера и приравненных к ним местностям не начисляется).

8.2. Работникам МБОУ ДОД ЦДЮТТ при наличии внебюджетных средств и по согласованию с Советом трудового коллектива выплачивается материальная помощь:

8.2.1. на Юбилей:

- 50 лет – до 3000 руб.;

- 60 лет – до 4000 руб.;

- 65 лет и т.д. – до 5000 руб.

8.2.2. При выходе на заслуженный отдых:

- при стаже от 10 до 20 лет - 4000 руб.;

- свыше 20 лет – 7000 руб.;

- руководителю при стаже работы более 10 лет один должностной оклад.

8.2.3. Ветеранам труда и не работающим пенсионерам, стоящим на учете в ЦДЮТТ, выплачивается на Юбилей (60, 70, 75, 80 и т.д. лет) - до 5000 руб.

8.2.4. На погребение работников (включая близких родственников) и на погребение не работающих пенсионеров, стоящих на учете в ЦДЮТТ – до 5000 руб.

8.3. Работникам предоставляются льготы (при наличии внебюджетных средств):

- обучаться на курсах, имеющихся в учреждении, за 50% стоимости после 2-х лет работы;

2

- обучать на курсах, находящихся на иждивении детей в возрасте до 18 лет и демобилизованных из Армии до 20 лет, за 50% стоимости. (При стаже работы родителей не менее 2-х лет);

- пользоваться транспортом учреждения в личных целях по заявке с оплатой ГСМ за свой счет;

- оплачивается проживание в период выезда к месту использования ежегодного отпуска до 7 дней по фактическим понесенным затратам, но не более 1000 руб. в день;

- оплачивается обучение на курсах повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

8.4. Стороны считают, что директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ (Работодатель):

8.4.1. Ходатайствует перед учредителем о предоставлении жилья нуждающимся работникам (молодой специалист, работник, попавший в трудную жизненную ситуацию)

8.4.2. Предоставляет работнику по его заявлению один раз в два года необходимое количество дней без сохранения заработной платы для проезда к месту отдыха и обратно. Работнику и членам его семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети), состоящим на его иждивении проживающим совместно с ним на момент переезда, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезд по фактическим расходам и стоимость провоз багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в его отсутствие – другим видом транспорта по наименьшей стоимости.

8.4.3. Компенсирует расходы по оплате проезд к месту проведения отпуска и обратно и провоз багажа для лиц, работающих в организациях, финансируемых из района бюджета в соответствии с нормативными актами органов местного самоуправления. Данная компенсация предоставляется также неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

8.5. Стороны договорились о том, что Совет трудового коллектива:

8.5.1. Осуществляет контроль за:

- предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

- расходованием средств социального страхования;

- целевым использованием средств, направленных на оплату труда

- создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, лиц вышедших на заслуженный отдых и других, в целях оказания им адресной социальной поддержки.

9. Пенсионное обеспечение

9.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.96 № 27-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования" (с изменениями и дополнениями) работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы.

9.3. Стороны по своей инициативе могут осуществлять представительство и защиту

права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

10. Компетенция Совета:

- разрабатывает программу развития МБОУ ДОД ЦДЮТТ;
- содействует привлечению внебюджетных средств для обеспечения текущей деятельности и развития МБОУ ДОД ЦДЮТТ;
- согласовывает по представлению директора МБОУ ЦДЮТТ смету расходования бюджетных и внебюджетных средств;
- вносит директору предложения в части материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений МБОУ ЦДЮТТ в пределах выделяемых средств; проведения мероприятий по охране и укреплению здоровья обучающихся;
- регулярно информирует участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях;
- заслушивает отчет директора МБОУ ДОД ЦДЮТТ по итогам учебного и финансового года;
- рассматривает жалобы и заявления обучающихся, родителей (законных представителей) на действия (бездействие) педагогических и административных работников;
- принимает локальные акты, регламентирующие деятельность Совета, программу развития МБОУ ДОД ЦДЮТТ, публичный доклад;
- осуществляет иные функции в соответствии с Положением о Совете МБОУ ДОД ЦДЮТТ.

11. Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

11.2. Своевременно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в календарном году.

11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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.

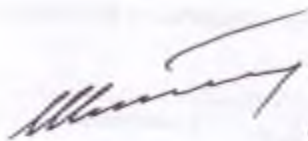
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Настоящий коллективный договор составлен и подписан в 3-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, прошит и скреплён подписями и печатями сторон.

Директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ
«24» апреля 2018 г.



А.Н. Шлеменков

Председатель Совета
«24» апреля 2018 г.



Л.С. Никитина

ПРЕЧЕНЬ
должностей с вредными условиями труда

№	Должность	Профессиональная вредность	Доплаты	Дополнительный отпуск (дней)
1.	Сторожа	Работа в ночное время	35%	
2.	Дворник	Тяжесть трудового процесса	4%	
3.	Уборщик	Тяжесть трудового процесса	4%	

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с ненормированным рабочим днем

№	Наименование должности	Кол-во календарных дней дополнительного отпуска
3	Инспектор по кадрам	7

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей, подлежащих обеспечению средствами индивидуальной защиты

№№	Должность	Какая полагается спецодежда	Норма выдачи на год
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат (фартук)	1
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный рукавицы комбинированные <i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> резиновые перчатки сапоги резиновые	1 6 пар 2 пары 1
4	Дворник	- костюм х/б; - фартук х/б - рукавицы комбинированные <i>Зимой дополнительно:</i> - куртка на утепляющей подкладке; - валенки; - галоши на валенки; <i>В остальное время года дополни-</i> <i>тельно:</i> - плащ непромокаемый	1 1 6 пар 1 на 3 года 1 пара на 2 года 1 пара на 2 года 1 на 3 года

Прошито, пронумеровано,
и скреплено печатью 12
(двенадцать) листов

Директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ


А. Н. Шлеменков



ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ

в коллективный договор муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центр детского (юношеского) творчества (МБОУ ДОД ЦДЮТТ) г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края на 2015-2018 годы

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 123
от 09 07 2018 г.

Выявлено условий коллективного договора, соглашения, ухудшающих положение работников - 120м

Приняты на общем собрании коллектива 31 мая 2018 года, протокол № 4

Раздел 1. В пункте 1.3. слова «Совета трудового коллектива» заменить словами «представительного органа работников» и далее по тексту коллективного договора внести аналогичные по смыслу изменения.

Раздел 3. В пункте 3.1.2. слово «минимального», абзаце 2 пункта 3.1.3. слова «минимальный размер» исключить (часть 2 статьи 135 ТК РФ).

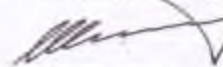
Приложение 3 дополнить:

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей, подлежащих обеспечению средствами индивидуальной защиты

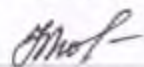
№№	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействия	1 шт.
2.	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействия или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействия или Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов. Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 шт. дежурный 6 пар 12 пар до износа

Директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ
г. Николаевска-на-Амуре


« 31 » мая 2018 г.



Председатель представительного органа работников МБОУ ДОД ЦДЮТТ
г. Николаевска-на-Амуре


« 31 » мая 2018 г. Л.С. Никитина

Правительство Хабаровского края
**КОМИТЕТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ**

Станционный пер., 21, г. Хабаровск, 680021

Тел./факс (4212) 73-87-59, 56-78-78,

E-mail: trudzn@adm.khv.ru

ОКПО 03490714 ОГРН 1112722005901

ИНН/КПП 2722104250/272201001

15.08.2018 № 08-10-5635

На № _____ от _____

Директору МБОУ ДОД ЦДОТТ

А.Н. Шлеменкову

Представителю работников

Л.С. Никитиной

Чихачева ул., 8,
г. Николаевск-на-Амуре, 682462

**Уведомление
о регистрации изменений и дополнений
к коллективному договору**

Комитет по труду и занятости населения Правительства Хабаровского края сообщает, что изменения и дополнения к коллективному договору муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей центра детского (юношеского) технического творчества города Николаевска-на-Амуре в соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации зарегистрированы 13 августа 2018 г. № 123.

При уведомительной регистрации изменений и дополнений к коллективному договору условий, ухудшающих положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлено.

Первый заместитель
председателя комитета



И.В. Малинина

Вежновец Александра Константиновна
(4217) 56 71 87, a.k.vezhnovets@adm.khv.ru

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
 в коллективный договор муниципального бюджетного образовательного
 учреждения дополнительного образования детей центр детского (юношеского)
 технического творчества (МБОУ ДОД ЦДЮТТ)
 г. Николаевска-на-Амуре Хабаровского края
 на 2015-2018 годы

Приняты на общем собрании
 коллектива 01 августа 2018 года,
 протокол № 5

Пункт 1 приложения 3 дополнить:

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ
 должностей, подлежащих обеспечению средствами индивидуальной защиты

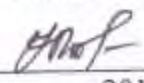
№№	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействия	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или с полимерным материалом	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	до износа

Директор МБОУ ДОД ЦДЮТТ
 г. Николаевска-на-Амуре


 А.Н. Шемеиков
 « 01 » августа 2018 г.



Председатель представительного органа работников МБОУ ДОД ЦДЮТТ
 г. Николаевска-на-Амуре


 Л.С. Никитина
 « 01 » августа 2018 г.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 123
от " 13 " 08 2018 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 424