

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального бюджетного**  
**учреждения культуры**  
**Дома культуры «Шарм»**  
**города Смоленска**

на период с «16» февраля 2026 г.

по «15» февраля 2029 г.

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
«10» 02 2026 г РЕГ № 138  
КОНСУЛЬТАНТ ОТДЕЛА ОХРАНЫ ТРУДА  
Резова Т.С. Ру-

г. Смоленск, 2026 г.

1. Общие положения.

## **1. Общие положения.**

Настоящий Коллективный договор заключен на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона Смоленской области от 01.12. 1999 г. (в редакции от 31.03.2009 г.) № 59-з «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Регионального соглашения между Смоленским областным объединением организаций профессиональных союзов, Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» и Администрацией Смоленской области на 2026-2028 годы, Территориального (Городского) соглашения между Администрацией города Смоленска, Союзом «Смоленское областное объединение организаций профсоюзов» и Смоленским региональным объединением работодателей «Научно-промышленный союз» на 2026-2028 годы и других нормативных актов в целях обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ и иных законодательных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечения стабильности и эффективности работы МБУК ДК «Шарм» (далее – учреждение) и обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

### **1.1 Стороны Коллективного договора.**

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение культуры Дом культуры «Шарм» города Смоленска (МБУК ДК «Шарм»), именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Антипенкова Владимира Николаевича, и работники учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице первичной профсоюзной организации МБУК ДК «Шарм» (далее ППО) её коллективного руководящего выборного органа – профсоюзного комитета, возглавляемого председателем Матюхиным Дмитрием Владимировичем, именуемый далее «Профком».

### **1.2 Предмет Коллективного договора.**

1.2.1. Предметом настоящего договора является взаимные обязательства сторон в области социально-трудовых отношений в рамках социального партнерства и предоставление Работникам, с учетом экономических и финансовых возможностей учреждения, гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными в Трудовом Кодексе РФ, законами и иными нормативными актами.

1.2.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм трудового законодательства, уважения и учет интересов сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения принятых обязательств.

1.2.3. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем работников учреждения по всем условиям коллективного договора.

1.2.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Настоящий Коллективный договор содержит дополнительные положения об условиях и оплате труда Работников, социальных выплатах, гарантиях и льготах, предоставляемых Работникам Работодателем.

### **1.3. Действие Коллективного договора**

1.3.1. Настоящий Коллективный договор не может быть прерван в одностороннем порядке.

1.3.2. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года: с 16 февраля 2026 года по 15 февраля 2029 года. Коллективный договор может быть продлен на срок до 3-х лет по соглашению сторон.

1.3.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на членов Российского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения, в том числе и руководителя учреждения.

1.3.3.1. на работников учреждения, не являющихся членами Профсоюза, но лично уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы при ведении переговоров по разработке и заключению Коллективного договора. Указанные работники подают письменные заявления в первичную профсоюзную организацию учреждения с просьбой представлять их интересы и работодателю с просьбой ежемесячно перечислять 1% от их заработной платы в порядке, предусмотренном для перечисления профсоюзных взносов.

1.3.3.2. на работников учреждения, поступивших на работу после заключения коллективного договора, он распространяется на основании их волеизъявления в порядке, предусмотренном п. 1.3.3.1.

1.3.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза и не передавшие полномочия на заключение от их имени коллективного договора, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально-договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме, гарантированном трудовым законодательством.

#### **1.4. Общие обязательства сторон**

1.4.1. При принятии решений по социально-трудовым вопросам, а также при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.4.2. Работодатель и Профком строят свои отношения на основе партнерства и взаимного доверия, разграничения прав и обязанностей Сторон.

1.4.3. Стороны договорились создавать благоприятный психологический климат в коллективе учреждения.

1.4.4. Стороны договорились добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшение условий их труда.

1.4.5 Локальные нормативные акты принимаются по согласованию с профкомом.

1.4.6. На основе принципа социального партнерства для контроля выполнения положений настоящего Коллективного договора, для ведения коллективных переговоров, в учреждении образовывается двухсторонняя Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Комиссия правомочна на весь период действия Коллективного договора и избирается из равного числа представителей Сторон.

Стороны уполномочивают Комиссию в случае необходимости вносить изменения и дополнения в Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка при условии, если эти изменения не ухудшают положения Работников и соответствуют трудовому законодательству РФ.

1.4.7. Проводить информационно-разъяснительную работу среди членов профсоюзов по защите права на труд работников, больных ВИЧ-инфекцией, недопущении стигмы и дискриминации в отношении ВИЧ-инфицированных работников».

1.4.8. Принимают меры по недопущению случаев дискриминации в отношении работающих пенсионеров или работников предпенсионного возраста, предотвращению увольнений, сокращений и иных случаев нарушения трудовых прав граждан.

1.4.9. Стороны производят оценку необходимости введения института наставничества в учреждении, в результате которой определяют необходимое количество наставников для наставляемых, определяют объем работы по наставничеству и возможность осуществления такой работы работниками учреждения в порядке совмещения профессий (должностей), ст.351.8.ТК РФ ( в редакции ФЗ №381-ФЗ от 09.11.2024г.).

1.4.10. Стороны настоящего Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства

### **Работодатель обязуется:**

- обеспечивать эффективное управление Учреждением;
- добиваться стабильного финансово-экономического положения Учреждения;
- обеспечивать занятость Работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- предоставлять работу согласно трудовому договору;
- создавать безопасные условия труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- обеспечивать выполнение работниками Учреждения Правил внутреннего трудового распорядка;
- в случае производственной необходимости Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, проводит переподготовку, повышение квалификации Работников;
- при приёме на работу направлять работника в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о её деятельности.

### **Профком обязуется:**

- содействовать эффективной работе, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда работников учреждения методами и средствами, разрешенными законодательством РФ.
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, и об охране труда, положений настоящего Коллективного договора, и иных локальных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, действующих в Учреждении;
- содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов в коллективе.

## **2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.**

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении Работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, профессиональными стандартами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения оформляются заключением эффективного трудового договора в письменной форме, который 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.

2.3. Квалификация работника-уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника ст. 195.1 ТК РФ. В части требований к квалификации работников применяются профессиональные стандарты.

Профессиональные стандарты применяются в учреждении поэтапно на основе планов по организации применения профессиональных стандартов. План по организации применения профессиональных стандартов включает: список профессиональных стандартов, подлежащих применению, сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении, этапы применения профессиональных стандартов, перечень локальных нормативных актов и других документов, подлежащих изменению с учетом положений профессиональных стандартов, подлежащих применению.

2.4. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем за счет средств учреждения. Формы профессиональной подготовки и дополнительного

профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей устанавливаются работодателем по согласованию с профкомом отдельным нормативным актом.

2.5. Трудовой договор оформляется как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

В трудовой договор с работниками финансово-экономической деятельности, кадровой службы, руководителями структурных подразделений включается условие о неразглашении персональных данных работников.

Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

В соответствии со ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора, поступающие на работу, предъявляют работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ИНН при наличии;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- для работающих с детьми, справку об отсутствии судимости;
- справку о не применении административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ.

2.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.8. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса РФ.

Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определённого периода (сезона);

- для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объёма оказываемых услуг (на время работы самоокупаемых курсов и творческих коллективов).

С руководителем, его заместителями заключается срочный трудовой договор ст. 59 ТК РФ в редакции ФЗ от 13.12.2024 г.№470-ФЗ.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- с руководителем учреждения;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения.

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.11. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х (трех) месяцев, а для руководителей учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителей филиалов - 6-ти месяцев.

2.12. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия работника. Без согласия работника перевод допускается в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

2.13. Перевод Работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий труда, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

2.14. Все вопросы, связанные с сокращением численности, штата рассматриваются совместно с профсоюзным комитетом. По итогам совместных консультаций могут намечаться мероприятия, направленные на сохранение занятости, защиты высвобождаемых работников.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные трудовым законодательством и настоящим договором.

2.15. Работодатель обязуется в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца, информировать профком о предстоящем сокращении численности или штата работников. О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует профком, а также службу занятости не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерием массового высвобождения считается увольнение более 9% от численности работников организации с количеством работающих свыше 30 человек и более в течение 30 календарных дней.

2.16. О предстоящем увольнении, в связи с сокращением численности или штата, Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Работнику, получившему уведомление об увольнении по п.2 ст.81 ТК РФ, по его заявлению и по договоренности с руководителем структурного подразделения предоставляется свободное время не менее 4 часов в неделю для поиска работы с сохранением оплаты труда.

2.17. Высвобождаемому работнику предлагается другая имеющаяся работа (вакантная должность) в учреждении. Обязанность Работодателя по трудоустройству Работника, подлежащего сокращению, считается выполненной в том случае, когда при отсутствии работы по специальности, квалификации Работника, ему была предложена другая работа в учреждении, от выполнения которой он отказался.

2.18. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, ребенка инвалида до 18 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- награжденные государственными наградами, Почетными Грамотами Министерства культуры РФ и Российского профессионального союза работников культуры;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

При любом экономическом состоянии Работодатель не увольняет следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК РФ);
- во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст.269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК РФ);
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.19. Расторжение трудового договора с Работником - членом профсоюзного комитета по инициативе Работодателя производится с согласия профсоюзного комитета в соответствии с п. 2.3. ст., ст. 81,82 ТК РФ.

2.20. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с п. 2.3 ст. 81 ТК РФ с председателем, заместителями председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа. Для первичных профсоюзных организаций, входящих в состав ОПК (Общероссийского профессионального союза работников культуры) вышестоящим выборным органом является - президиум Смоленской областной организации ОПК.

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.22. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности, об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

2.23. Работодатель обязуется проводить информирование работников о состоянии рынка труда и об изменениях в законодательстве о занятости, принимает обязательства по сохранению рабочих мест, определяет условия введения сокращенного рабочего дня, вынужденных простоев.

2.24. Аттестация работников учреждения проводится в соответствии с утвержденным Положением об аттестации, согласованным с профкомом и с обязательным участием представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

2.25. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

При увольнении работника все записи, внесенные в его трудовую книжку, заверяются подписью работодателя или лица, ответственного за ведение трудовых книжек, печатью учреждения или кадровой службы и подписью самого работника. Запись об увольнении по собственному желанию производится без каких-либо сокращений по пункту 3 статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

### **3. Рабочее время и время отдыха.**

3.1. Рабочее время, время отдыха работников организации регулируется трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что нормальная его продолжительность не может превышать 40 часов в неделю.

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

3.3. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы – не более 35 часов в неделю.

Неполное рабочее время может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.4. Продолжительность ежедневной работы, начала работы, обед, окончание работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. При выполнении отдельных видов работ, где не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала установленного числа рабочих часов. Стороны настоящего Коллективного договора установили вести суммированный учет рабочего времени ежемесячно. Суммированный учёт рабочего времени устанавливается для должностей: кассир, звукооператор, светооператор, художественный руководитель, художник-постановщик народных коллективов, администраторы, руководители (хормейстеры, балетмейстеры, режиссеры) и аккомпаниаторы клубных формирований (самодельных коллективов, кружков).

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.6. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем устанавливается по согласованию с профкомом и является приложением к коллективному договору.

3.7. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

3.8. Работа в ночное время с 22 часов до 6 часов производится по правилам ст. 96 ТК РФ.

3.9. Производственно-хозяйственная деятельность учреждения организуется по режиму семидневной рабочей недели с предоставлением выходных дней разным категориям

работников по скользящему графику, согласно графику проведения занятий, репетиций и мероприятий.

3.10. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

-на один час - для всех работников;

-на 2 часа - для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей указанного возраста.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и не применяется в отношении лиц, работающих по режиму почасовой кружковой работы.

3.11. При возникновении необходимости работы в праздничные дни работодатель может привлечь отдельных работников к её выполнению, в связи с необходимостью обслуживания населения и графиком проведения мероприятий (статья 113 ТК РФ).

Работник может быть привлечен к работе в праздничный день только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя по согласованию с профкомом.

3.12. Стороны исходят из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. С графиком отпусков Работодатель знакомит работников под роспись. Работодатель обязуется известить работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала о времени начала отпуска. В связи со спецификой деятельности учреждения отпуска работникам предоставляются преимущественно в летний период.

3.13. Продолжительность ежегодного отпуска всех работников 28 календарных дней.

3.14. Стороны договорились в целях необходимости обеспечения стабильности кадров, специалистам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставлять и оплачивать дополнительные отпуска в пределах фонда оплаты труда:

за ненормированный рабочий день до 14 календарных дней (согласно перечню должностей и профессий работников с ненормируемым рабочим днём);

3.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- матери и отцы, в семьях которых двое и более детей в возрасте до 14 лет;

- одинокие родители, родители, имеющие детей-инвалидов, женщины, имеющие трех и более детей.

3.16. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска (рабочих дней) с сохранением среднего заработка в связи со свадьбой самого работника или детей - 3 дня; смертью родственников и близких - 3 дня, рождением ребенка – 3 дня, для сопровождения детей в школу (с 1-го по 6-ой класс) в первый день учебного года – 1 день.

3.17. Работодатель приглашает на проводимые мероприятия, в связи с юбилеем учреждения, ветеранов труда.

#### **4. Форма, системы и размер оплаты труда.**

4.1. Стороны договорились, что они самостоятельно устанавливают формы, системы и размер оплаты труда работников, а также другие виды доходов, обеспечивая при этом гарантии, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 135 ТК РФ).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, включая размеры окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Работникам выплачиваются доплаты, надбавки и премии согласно Положениям. Размеры доплат и надбавок определяются работодателем по согласованию с профкомом.

4.2. Минимальная оплата труда в учреждении устанавливается на основе федеральных законов РФ и законодательных актов Смоленской области и города Смоленска.

4.3. Оплата труда работников самокупаемых коллективов рассчитывается на основе тарификации, с учётом денежной компенсации за отпуск и стимулирующих доплат в процентном отношении от доходов по коллективу.

4.4. Источником выплаты заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат, разовых вознаграждений, оплаты труда по договорам гражданско-правового характера является фонд оплаты труда (далее ФОТ).

4.5. ФОТ формируется из:

- гарантированного финансирования учредителем субсидий на выполнение муниципального задания (бюджетное финансирование);
- средств от приносящей доходы деятельности учреждения (внебюджетное финансирование).

4.6. ФОТ расходуется на:

- выплату заработной платы:
  - должностных окладов;
  - компенсационных выплат;
  - стимулирующих выплат
- выплату разовых вознаграждений (к юбилейным датам: учреждения или работников)
- оплату труда по договорам гражданско-правового характера;

4.7. Внебюджетные средства, получаемые от приносящей доходы деятельности учреждения, распределяются следующим образом:

а) материальные затраты согласно смете расходов;

б) остаточный доход распределяется:

30% направляется в фонд творческого, производственного, социального развития;

70% в фонд оплаты труда и материальное стимулирование работников.

4.8. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.9. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

4.10. При работе с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливается повышенная оплата труда на 4% (до устранения нарушений).

4.11. Работникам оплачиваются расходы по служебным командировкам в размерах, установленных Минфином России.

Возмещение проезда к месту командировки и обратно производится согласно представленных оправдательных документов, а при их утере – по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда. В таком же порядке производится возмещение расходов при следовании в командировку на собственном транспорте, но при удалении места командировки более чем на 200 км. от места нахождения учреждения.

4.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц с обязательной выдачей расчетных листков под расписку. Форму расчетного листка работодатель утверждает по согласованию с профкомом. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается Работникам по зарплатным пластиковым картам каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работников 23 числа за первую половину месяца, 8 числа окончательный расчет за предыдущий месяц работы, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 5 (пять) рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.13. Работникам производятся доплаты за:

- работу в ночное время - 35 % за каждый час работы в ночное время. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов утра.

- работу в нерабочие праздничные дни – не менее чем в двойном размере или предоставляется другой день отдыха (по желанию работника), за исключением лиц, привлеченных к работе по разовым гражданско-правовым договорам.

4.14. Работникам при расчете оплаты труда за нерабочие праздничные дни учитываются компенсационные и стимулирующие выплаты.

Работникам, труд которых оплачивается в размере МРОТ, повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни выплачивается сверх МРОТ.

4.15. Сохранение за работниками средней заработной платы на период прохождения ими в соответствии с требованиями законодательства дополнительной диспансеризации.

4.16. Работодатель предоставляет единовременную выплату руководителю творческого коллектива (из внебюджетного фонда этого коллектива или внебюджетного фонда учреждения):

- за победу коллектива в Международном конкурсе или фестивале - 15% должностного оклада.

- за победу коллектива во Всероссийских конкурсах и фестивалях - 10 % должностного оклада

- за победу коллектива в областных или городских конкурсах и фестивалях — 8 % должностного оклада.

## **5. Охрана и безопасность труда.**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

Создание и функционирование системы управления охраной труда (СОУТ):

Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценки.

5.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

5.2.1. Выделять средства на мероприятия по охране труда;

5.2.2. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда согласно приложению;

5.2.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг);

5.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях,

5.2.5. Проводить инструктаж по охране труда для всех лиц, поступающих на работу, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи;

5.2.6. Обеспечить обучение лиц руководящего персонала, а также лиц, поступающих на работу безопасным методам и приемам выполнения работ и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

5.2.7. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

5.2.8. Обеспечить работников в полном объеме спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, мылом и моющими средствами согласно нормам;

5.2.9. Проводить работу по усилению пожарной безопасности, организует проведение периодических медицинских осмотров работников, беспрепятственно отпускает работников для прохождения диспансеризации по правилам ст. 185.1 ТК РФ.

5.2.10. Разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты по охране труда для работников по согласованию с профкомом.

5.2.11. Информировать работников о профессиональных рисках в соответствии с приказом Минтруда России от 29.10.2021 года № 771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению их уровней»

5.2.12. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда.

5.3. Стороны договорились, что в целях организации сотрудничества по охране труда создается совместная комиссия из равного представительства сторон. Работодатель утверждает приказом состав комиссии, положение о комиссии, план работы, срок полномочий.

5.4. Работодатель обязан создать необходимые условия для работы уполномоченных по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями и другими документами по охране труда.

5.5. Права и обязанности работников:

- соблюдать нормы, правила, инструкции по охране труда, сообщать работодателю в течение 3-х часов о не выходе на работу в связи с болезнью.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.6. Работодатель осуществляет анализ и сбор информации о состоянии экологической среды в учреждении.

5.7. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.

## **6. Социальные льготы и гарантии.**

В области социальных гарантий и льгот стороны коллективного договора договорились:

6.1. Оказывать материальную помощь работникам:

- в связи со смертью близких родственников;

- членам семьи в случае смерти работника учреждения;

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска

- в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профсоюзного комитета.

Материальная помощь устанавливается приказом директора учреждения на основании письменных заявлений работников из экономии фонда оплаты труда или средств от приносящей доход деятельности учреждения.

Материальная помощь оказывается не чаще 2 раз в год.

Решение об осуществлении материальной помощи и конкретном размере принимает руководитель учреждения по согласованию с Профкомом при наличии финансовых средств.

6.2. Предоставлять помимо льгот, предусмотренных законодательством о труде, один оплачиваемый день в месяц одиноким и многодетным матерям (3-е детей и более), женщинам, имеющим на иждивении детей-инвалидов в возрасте до 18 лет и беременным женщинам.

6.3. Работодатель обеспечивает детей работников (по 14 лет включительно) билетами на новогодние представления учреждения бесплатно.

6.4. Работодатель и ППО принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей. В этих целях Работодатель предоставляет в бесплатное пользование профсоюзной организации залы учреждения.

## **7. Профсоюз-представитель и защитник трудовых прав работников.**

### **Гарантии профсоюзной деятельности**

7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет и председателя первичной профсоюзной организации представителем, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза и работников, поручивших ему представлять их интересы в индивидуальных трудовых отношениях.

7.2. Работодатель и должностные лица администрации учреждения оказывают содействие профорганизации и профкому в осуществлении ими своей уставной деятельности.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности первичной профсоюзной организации, о социальном партнерстве в учреждении.

7.3. Работодатель признает большую общественную значимость профсоюзного объединения работников в деле решения вопросов жизни трудового коллектива, обеспечения социального климата, стабильной работы, повышения эффективности, укрепления трудовой дисциплины.

**Работодатель принимает обязательства по стимулированию профсоюзного членства, а именно:**

7.3.1 Работникам, членам Общероссийского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения предоставляются льготы при оплате за занятия в самокупаемых коллективах учреждения:

Для работников, работающих по основному месту работы:

- в размере 100% за занятия самого работника и его детей;
- в размере 50% за занятия внуков.

Льгота предоставляется за занятия не более чем в двух самокупаемых коллективах на 1 человека.

Оплата руководителю самокупаемого коллектива за льготные категории участников производится в полном размере. Расходы для предоставления льгот покрываются за счёт внебюджетных средств учреждения.

7.3.2 Работникам, членам Общероссийского профессионального союза работников культуры, состоящих на учете в первичной профсоюзной организации учреждения один раз в календарном году предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней. Денежная компенсация за данный дополнительный отпуск не предоставляется. Если работник в текущем календарном году не использовал данный вид дополнительного оплачиваемого отпуска, то право на его использование на следующий календарный год не переносится. При увольнении работника компенсация за данный вид отпуска не выплачивается.

7.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- бесплатные юридические консультации по всем вопросам законодательства,
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;
- бесплатная защита в суде в случае трудового конфликта с работодателем;
- получение материальной помощи из средств профсоюза;
- бесплатное оформление исковых заявлений в суд;
- запросы в архивные организации по вопросам трудовой деятельности;
- получение в преимущественном порядке путевок с 20-ти % скидкой на санаторно-курортное лечение в санатории «Красный Бор».

7.5. Льготы для членов профсоюзной организации, предоставляемые по ходатайству профсоюзного комитета:

- поощрение профсоюзными и государственными наградами за активную трудовую и общественную работу;
- обращение в службу занятости по переобучению и трудоустройству увольняемого работника;
- предоставление одновременного ухода в отпуск супругам и детям, работающим в одном учреждении;
- увольнение работников членов профсоюза по инициативе работодателя только с согласия профсоюзной организации;
- материальное поощрение работников в связи с юбилейными и профессиональными датами, детей работников в связи с окончанием средней школы с оценками «хорошо» и «отлично»;

7.6. Работодатель безвозмездно предоставляет профкому помещение для проведения заседаний со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой, хранением документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования связью, оргтехникой, транспортом.

7.7. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденные от производственной работы, предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей: председателю первичной профсоюзной организации 8 часов в месяц, членам профкома (по представлению председателя) - 2 часа в месяц.

7.8. Работодатель на основании личных заявлений работников членов профсоюза обеспечивает отчисление ежемесячно и бесплатно членских профсоюзных взносов из заработной платы в размере 1% и их перечисление Смоленской региональной организации РПРК для первичной профсоюзной организации.

7.9. Оплата труда руководителю выборного профсоюзного органа производится за счет внебюджетных средств учреждения в размере 20 % от минимальной оплаты труда.

7.10. Через средства информации, имеющиеся в учреждении (стенды, доски объявления, сайт учреждения), первичная профсоюзная организация информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.11. Работодатель представляет профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещение в согласованные сроки.

7.12. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка:

- председателя первичной профсоюзной организации, членов профкома на время участия в созываемых профсоюзом съездов, конференций, собраний, краткосрочной учебы, а также для участия в работе выборных органов профсоюза и проводимых их мероприятиях.

## **8. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации**

8.1. Согласно ст.351.7 ТК РФ в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. В соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

8.3. В период приостановления действия трудового договора, стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

8.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Работодатель за время приостановления действия трудового договора может выплачивать материальную помощь (указать конкретно).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.5. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник

заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

8.6. В соответствии со статьей 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

### 9. Заключительные положения.

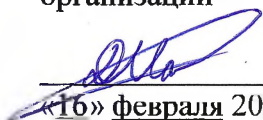
9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение его срока действия производится только по взаимному соглашению сторон.

9.2. Стороны не реже 1 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников. С отчетом выступают обе стороны, подписавшие коллективный договор.

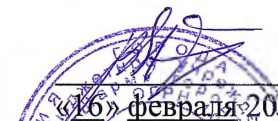
9.3. Лица, виновные в нарушении или не выполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

### ПОДПИСИ:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУК ДК «Шарм»

  
Д.В. Матюхин  
«16» февраля 2026 г.

Директор МБУК ДК «Шарм»

  
В.Н. Антипенков  
«16» февраля 2026 г.  
М.П.  

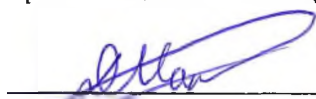

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днём;
3. Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной спецодеждой, мылом, и другими средствами индивидуальной защиты;

Приложение № 2  
к коллективному договору на 2026-2029 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУК ДК «Шарм»



Д.В. Матюхин

«16» февраля 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК ДК «Шарм»



В.Н. Антипенков

«16» февраля 2026 г.

М.П.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей и профессий работников  
с ненормированным рабочим днем


Наименование структурных подразделений	Название должностей и профессий	Количество дней дополнительного отпуска
1	2	
	Директор	14 согласно трудовому договору
Финансово-экономический отдел	Заместитель директора по ФЭД	7
	Главный специалист	7
Административно-хозяйственный отдел	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	10
Звуко-технический отдел	Заведующий звуко-техническим отделом	10
	Инженер-энергетик I категории	4
	Звукооператор	7
	Светооператор	7
Культурно-массовый отдел	Заведующий культурно-массовым отделом	10
	Ведущий методист	10
Отдел по работе с детьми	Заведующий отделом по работе с детьми	10
	Менеджер по культурно-массовому досугу, менеджер	7
Художественный отдел	Художественный руководитель	10
	Заведующий художественно-оформительской мастерской	4
	Заведующий костюмерной	7

Дополнительный отпуск предоставляется работникам сверх основного отпуска.

Приложение № 3  
к коллективному договору на 2026-2029 г.

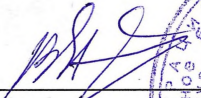
## СОГЛАСОВАНО

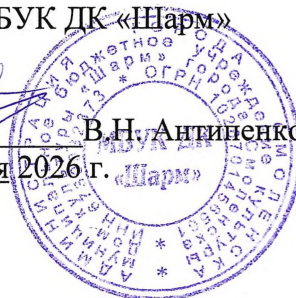
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУК ДК «Шарм»

 Д.В. Матюхин  
«16» февраля 2026 г.  
протокол № 44 от 15.02 2026 года

## УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУК ДК «Шарм»

 В.Н. Антипенков  
«16» февраля 2026 г.



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

(руководствуясь приказом Минтруда РФ от 29.10.2021 №767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды, моющих средств	Норма выдачи на год (единица, комплект)
1	Уборщик производственных и служебных помещений	1. Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) 2. Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) 3. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения (резиновые сапоги) 4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 штука 12 пар 1 пара 1 пара
2	Инженер-энергетик	1. Средства индивидуальной защиты рук диэлектрические (Перчатки до 1000 В) 2. Каска защитная (электроизоляция 440 В или 1000 В) 3. Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов (галоши, боты) 4. Коврик диэлектрический	2 пары на 2 года 1 на 2 года дежурные дежурные
3	Машинист сцены	1. Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) 2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) 3. Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) 4. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 штука 1 пара 12 пар 1 штука
4	Монтировщик сцены	1. Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) 2. Обувь специальная для защиты от механических воздействий	1 штука 1 пара

		(ударов) 3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) 4. Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания) 5. Каска защитная от механических воздействий	12 пар  1 штука  1 штука на 2 года
--	--	---	--