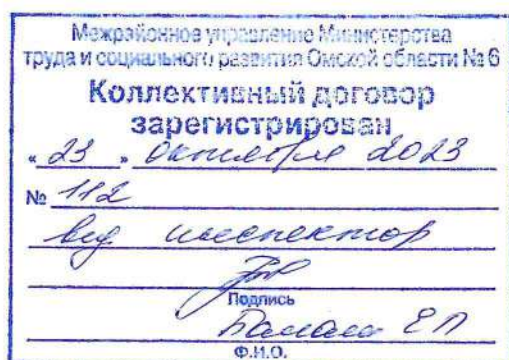


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений

бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района", находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области на период с «23» октября 2023 года по «23» октября 2026 года

Принято на общем собрании
трудового коллектива
20 октября 2023 года
протокол №12



Договаривающиеся стороны

Руководитель бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района", находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области


Н.В. Никитина

20 октября 2023 года



Председатель профсоюзного комитета бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района", находящегося в ведении Министерства труда и социального развития Омской области


Н.С. Балашова

20 октября 2023 года

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района" (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице руководителя Учреждения - Никитиной Надежды Владимировны, действующей на основании Устава Учреждения;

Работники, в лице председателя профсоюзного комитета Учреждения - Балашовой Натальи Сергеевны.

1.2. Предмет Договора

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

1.3. Настоящий Договор заключен на паритетной основе.

1.4. Целями настоящего Договора являются:

- совершенствование социально-трудовых отношений в Учреждении, способствующих стабильной работе Учреждения;

- закрепление трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- реализация принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятие обязательств.

1.5. Настоящий Договор заключен сроком на три года с «23» октября 2023 года по «23» октября 2026 года.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Договором.

1.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

1.8. Стороны по взаимному согласию имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц: 15 числа осуществлять выплату заработной платы за первую половину текущего месяца и 30 числа (в феврале – 28 числа) - окончательный расчёт за текущий месяц путем перечисления по заявлению работника на его лицевой счет в банке за счёт работодателя. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 15 число месяца, первая выплата заработной платы производится 15 числа данного месяца.

2.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ при выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме. Форма расчетного листка утверждается приказом работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения и должна включать информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.4. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

2.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.7. Оплата труда работников Учреждения производится в соответствии с Положением "Об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района".

2.8. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда устанавливается ежемесячная надбавка в размере 4 (четырёх) процентов от должностного оклада.

2.9. За предоставление транспортных услуг с использованием специализированного автотранспорта, оснащенного специальными техническими устройствами и (или) оборудованием для перевозки инвалидов-колясочников устанавливается ежемесячная надбавка водителям в размере 5 (пяти) процентов от должностного оклада.

2.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.11. Установить в Учреждении систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- за безупречное и добросовестное исполнение трудовых обязанностей;
- за выполнение особо важных и срочных работ.

2.12. Юбилерам (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) производить единовременную выплату при условии наличия стажа работы в Учреждении 25 (двадцать пять) лет в размере 1 (одного) должностного оклада.

2.13. В случае направления работника в служебную командировку ему возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, в соответствии с Положением «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившими трудовой договор о работе в бюджетном учреждении Омской области «Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района» (БУ «КЦСОН Тарского района»).

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

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

представляет органу службы занятости и профсоюзному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и мер по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

3.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 20 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников Учреждения из одной семьи одновременно.

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

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

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для работников (женщин),

работающих в сельской местности устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов с двумя выходными днями.

4.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Договором и который не может быть менее 3 (трех) календарных дней согласно Приложению № 1.

4.3. Работникам, признанным инвалидами, устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (статья 23 Закона № 181-ФЗ).

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. В Учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 5 лет;
- лиц, с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов).

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13-00 часов до 14-00 часов.

4.6. В соответствии со статьей 109 Трудового кодекса Российской Федерации "Специальные перерывы для обогрева и отдыха", согласно Типовой инструкции по охране труда при работе на персональном компьютере ТОО Р-45-084-01, утвержденной Приказом Минсвязи РФ от 02.07.2001 № 162, для категорий работников, постоянно работающих за компьютером, устанавливаются специальные перерывы (технические), 15 минут с 10.45 часов до 11.00 часов, 15 минут с 15.45 часов до 16.00 часов.

4.7. Общим выходным днем в Учреждении считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.8. Предоставлять работникам Учреждения отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению может предоставляться один дополнительный выходной в месяц без сохранения заработной платы (ст.263.1 ТК РФ).

4.10. Помимо случаев, предусмотренных ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- при проходах детей в армию – до 5 календарных дня;
- при регистрации брака детей – до 5 календарных дня;
- женщинам, имеющим детей до 18 лет, мужа которых были призваны по мобилизации – до 14 календарных дней.

4.11. Работникам Учреждения предоставляется один оплачиваемый день отдыха для прохождения вакцинации в дни вакцинации либо непосредственно после них с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, воспользовавшиеся указанными выше мерами и прошедшие вакцинацию, в срок не позднее трех рабочих дней предоставляют в учреждение документы медицинской организации, подтверждающие прохождение ими вакцинации в день, указанный в заявлении.

4.12. В соответствии со статьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работников, достигших возраста сорока лет, освобождают от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет освобождают от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.13. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

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

- 5.1.1. Ежегодно обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда.
- 5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда.

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

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

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

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

5.1.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам Учреждения специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 2.

5.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин в Учреждении, в том числе: осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с работ с вредными и/или опасными условиями труда.

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи в Учреждении, в том числе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях Учреждения и за выполнением соглашения по охране труда.

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

5.2.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

5.2.3. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.2.4. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 10 человек.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. В случае смерти работника Учреждение оказывает помощь в организации похорон.

6.2. Работникам Учреждения, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может выплачиваться материальная помощь в порядке, предусмотренном Положением "Об оплате труда работников бюджетного учреждения Омской области "Комплексный центр социального обслуживания населения "Надежда" Тарского района".

6.3. В соответствии с частью 1 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации в случае призыва работника на военную службу по мобилизации, работодатель обязан приостановить действие его трудового договора до того момента, пока работник не вернется со службы. В этот период за работником сохраняется место работы.

- в соответствии с частью 12 статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации по истечении срока трудового договора во время военной службы, работодатель обязан предоставить работу мобилизованному работнику в течение 3 месяцев после окончания службы по ранее занимаемой должности. В случае отсутствия вакансии по данной должности предоставить поступление на другую вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, а при их отсутствии – на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу;

- если мобилизованный работник после окончания службы в течение 3 месяцев не приступил к обязанностям, руководитель имеет право на увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

7.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере 1% заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью члена профсоюза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

7.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

Раздел 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением настоящего Договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.4. Итоги выполнения настоящего Договора за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие настоящий Договор.

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

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

8.7. Подписанный сторонами настоящий Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в

Межрайонное управление Министерства труда и социального развития Омской области № 6.

8.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

8.9. При приеме на работу в Учреждение работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.10 . Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с «23» октября 2023 года по «23» октября 2026 года.

Раздел 9. ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Список должностей БУ «КЦСОН Тарского района» с ненормированным рабочим днём и продолжительность предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

2. Перечень профессий и должностей БУ «КЦСОН Тарского района», которым выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты.

Приложение № 1

к Коллективному договору от 20.10.2023 г.
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального обслуживания
населения "Надежда" Тарского района"

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Надежда"
Тарского района", находящегося в
ведении Министерства труда и
социального развития Омской области

Балашова Н.С. Балашова

20 октября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Надежда" Тарского района",
находящегося в ведении Министерства
труда и социального развития Омской
области



Н.В. Никитина

20 октября 2023 года

СПИСОК

**должностей БУ «КЦСОН Тарского района» с ненормированным рабочим днём
и продолжительность предоставляемого ежегодного
дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска	Основание предоставления дополнительного отпуска
1	Водитель автомобиля	3 календарных дня	Статья 119 ТК РФ. Постановление Правительства Омской области от 28.12.2006 г. № 180-п «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из областного бюджета»
2	Руководитель учреждения	10 календарных дней	Приказ от 04.04.2008 г. № 13 (подпункт 2. пункта 1) Министерства труда и социального развития Омской области «Об отдельных вопросах регулирования рабочего времени и времени отдыха руководителей государственных учреждений Омской области, находящихся в ведении Министерства труда и социального развития Омской области»

Приложение № 2

к Коллективному договору от 20.10.2023 г.
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального обслуживания
населения "Надежда" Тарского района"

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
бюджетного учреждения Омской области
"Комплексный центр социального
обслуживания населения "Надежда"
Тарского района", находящегося в
ведении Министерства труда и
социального развития Омской области

Балашова Н.С. Балашова

20 октября 2023 года

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель бюджетного учреждения
Омской области "Комплексный центр
социального обслуживания населения
"Надежда" Тарского района",
находящегося в ведении Министерства
труда и социального развития Омской
области

Н.В. Никитина

20 октября 2023 года

ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей БУ «КЦСОН Тарского района», которым выдается
специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Водитель (п.т.н. 11 Приказ № 997) (При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом), П.19 Пр. №290н	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием.	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
		Жилет сигнальный	дежурный
2	Дворник (п.т.н.23 Приказ № 997)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Заведующий хозяйством (п.т.н. 32 Приказ 997)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4	Уборщик служебных помещений (п.т.н. 171 Приказ № 997)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
5	Подсобный рабочий (п.т.н. 21 Приказ № 997) (При работе с прочими грузами, материалами)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
6	Слесарь – электрик (п.т.н. 193 Приказ № 997) (Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа (не более 1 года)
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
7	Вахтер (п.т.н. 163 Приказ № 997)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
8	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (п.т.н.135 Приказ № 997)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
9	Швея (п.т.н.75 Приказ №778)	Халат рабочий или халат специального назначения	1 шт.
		Фартук специальный	1 шт.
		Изделия трикотажные перчаточные	4 пары
10	Парикмахер (п.т.н.26 прил.11 Пост. №68)	Платье хлопчатобумажное или костюм хлопчатобумажный	3 на 3 года
		Тапочки кожаные	1 пара

		Респиратор марлевый	до износа
11	Медицинская сестра по массажу (прил.11 Пост. №68)	Платье хлопчатобумажное или костюм хлопчатобумажный	3 на 3 года
		Тапочки кожаные на резиновой подошве	1 пара
		Респиратор марлевый	до износа
		Шапочка хлопчатобумажная или косынка	до износа
		Полотенце	до износа
12	Инструктор по лечебной физкультуре (прил. 2, п. 1 приказ№ 65)	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.
		Респиратор марлевый	до износа
		Тапочки кожаные	1 пара
		Колпак или косынка хлопчатобумажные	до износа
		Полотенце	до износа

Приказ Минтруда России от 9 декабря 2014 г. № 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрирован в Минюсте России 26.02.2015 г. № 3613).

Приказ Минтруда России от 10 декабря 2018 года N 778н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций легкой промышленности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением» (Зарегистрирован в Минюсте России 19 декабря 2018 года, № 53067).

Постановление Минтруда России от 29 декабря 1997 года N 68 (ред. от 05.05.2012) «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приказ Минздрава России от 29 января 1988 г. № 65 (ред. от 16.09.1988) «О введении Отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви».

Составил:

Специалист по охране труда



Н.Е. Микуленко

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью на 15 (пятнадцати) листах
Руководитель БУ «КЦСОН Тарского района»


Н.В. Никитина

" 20 " октября 2023 года

