

ШОП

Письменное
с. Курного

1280/1
24.12.2024

Представитель работодателя -
Директор Государственного бюджетного
учреждения «Пильнинский дом-интернат
для престарелых и инвалидов»



М. Татанова
(инициалы, фамилия)

" 19 " декабря 2024 г.
(печать)

Представитель работников -
председатель совета трудового
коллектива

А.А. Посаженникова
(подпись) (инициалы, фамилия)

" 19 " декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР государственного бюджетного учреждения «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» на 2025-2027 гг.

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области		
ЗАРЕГИСТРИРОВАН		
Дата « 30 »	от 20 25 г.	№ 121/25 - КЗ
с рекомендациями		
наличие/отсутствие замечаний		
Зам. руководителя управления		
(подпись)	24.1. А.А. Посаженникова (ФИО)	

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Директора ГБУ «Пильнинский дом-интернат» Татановой Татьяны Михайловны.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя Председателя совета трудового коллектива Посаженниковой Анны Александровны.

1.2. 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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения совета трудового коллектива работников (по согласованию с советом трудового коллектива работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления Учреждения.

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

1.8. При реорганизации (присоединении, разделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем пересматривается по инициативе одной из сторон.

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

1.10. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя, а также условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ.

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

2.5. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его

должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, изменением подведомственности Учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

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

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 18 числа, за вторую половину – 3 числа месяца, следующего за расчётным, в кассе Учреждения либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счёт в кредитной организации, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.1.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.1.5. 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.

3.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать в соответствии с:

- 1) Положением об оплате труда работников ГБУ «Пильнинский дом-интернат»;
- 2) Положением о выплатах стимулирующего характера ГБУ «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов»;
- 3) Положением о выплатах компенсационного характера работникам государственного бюджетного учреждения «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов».

3.1.7. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

3.1.7.1. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) за работу в нормальных условиях (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

3.1.7.2. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.7.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы и за последующие часы - в двойном размере.

3.1.7.4. 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.)

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

3.1.9. В Учреждении устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов в соответствии с Постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области», штатным расписанием, положением об оплате труда и другими нормативными актами.

3.1.10. Производить выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения в соответствии с действующим Положением о выплатах стимулирующего характера ГБУ «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», разработанным по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.1.11. Производить выплаты компенсационного характера работникам Учреждения в соответствии с действующим Положением о выплатах компенсационного характера ГБУ «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», разработанным по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.1.12. Производить выплаты материальной помощи работникам Учреждения в соответствии с действующим Положением о материальной помощи ГБУ «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов», разработанным по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.1.13. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях, произведённых удержания;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, расходы на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке в следующих размерах:

100 рублей при командировании в пределах Нижегородской области;

300 рублей при командировании в субъекты Российской Федерации за исключением городов федерального значения Москва и Санкт-Петербург;

500 рублей при командировании в города федерального значения Москва и Санкт-Петербург.

(Постановление Правительства Нижегородской области от 30 апреля 2019 г. № 235 «Об утверждении Положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам государственных учреждений Нижегородской области»).

3.2.2. 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 (ст. 173 - 177).

3.2.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться в следующих размерах: дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней с сохранением 50 процентов среднего заработка.

РАЗДЕЛ 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом совету трудового коллектива Учреждения не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

4.2. В соответствии с региональным Соглашением между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным союзом организаций профсоюзов «Облсовпроф» и региональным объединением работодателей «Нижегородская ассоциация промышленников и предпринимателей» о взаимодействии в области социально-трудовых отношений на 2024–2026 годы было подписано 29 декабря 2023 года. Регистрационный номер — 327-П/590/А-418 установить критерии массового увольнения работников в связи с:

4.2.1. Ликвидацией организации;

4.2.2. Сокращением численности (штата) за определенный календарный период (в процентном отношении к среднесписочной численности работающих:

10% и более – в течение трех месяцев;

15% и более – в течение шести месяцев;

20% и более – в течение года.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в совет трудового коллектива, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 5 или более работников в течение 30 календарных дней. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников

организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность).

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения совета трудового коллектива.

4.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста – в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно;
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- беременная женщина;
- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители (опекуны, попечители), воспитывающие детей-инвалидов, в возрасте до 18 лет;
- женщина, имеющая ребенка в возрасте до трех лет;
- являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

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

4.6. В случае массового увольнения, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа.

4.7. В целях исключения коррупционных факторов и дискриминации работников, сокращаемому сотруднику предоставляется один рабочий день в неделю по его выбору с сохранением среднего заработка для поиска работы до момента планируемого увольнения.

4.8. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

4.9. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность.

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

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников государственного бюджетного учреждения «Пильнинский дом-интернат для престарелых и инвалидов» утвержденными приказом от «09» января 2019 г. № 45/5 и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени:

- 40 часов в неделю (для мужчин);
- 36 часов в неделю (для женщин, работающих в сельской местности);

- 39 часов в неделю (для медицинских работников – мужчин);
- 35 часов в неделю (для работников в возрасте от 16 до 18 лет);
- 24 часа в неделю (для работников в возрасте до 16 лет).

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 ч. в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 ч. в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 ч. в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 ч. в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

Право на работу по неполному рабочему времени, предоставляется беременным женщинам, одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), и лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. В Учреждении устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю в соответствии со ст. 91 Трудового кодекса РФ. Устанавливается следующий режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы с 8.00 часов до 17.00

Перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00.

5.5. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю для медицинских работников – мужчин.

Устанавливается следующий режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Время начала и окончания работы с 8.00 до 17.00

в пятницу с 8.00 до 16.00

Перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00

5.6. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

Устанавливается следующий режим рабочего времени – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Время начала и окончания работы с 8.00 до 16.00

Перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 12.48

5.7. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю для женщин, работающих в сельской местности.

Устанавливается следующий режим рабочего времени – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем: воскресенье.

Время начала и окончания работы с 8.00 до 14.30

Перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 12.30

5.8. Устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Чередование рабочих и нерабочих дней определяется графиком сменности. График сменности утверждается ежемесячно.

Для данной категории работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом продолжительностью один месяц.

5.9. Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и может использоваться работником по своему усмотрению.

5.10. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.11. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Предоставление работникам ежегодного оплачиваемого отпуска – обязанность работодателя: работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ).

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. Работники учреждения имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск;

- дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (учебный отпуск).

5.14. Работникам Учреждения может быть предоставлен оплачиваемый дополнительный отпуск за счёт экономии фонда оплаты труда, в связи:

- со свадьбой самого Работника (детей) – 3 календарных дня;

- с рождением ребёнка (отец, бабушка, дедушка) - 1 календарный день;

- со смертью близких родственников (супруг, супруга, мать, отец, сестра, брат, дети, дедушка, бабушка) – 3 календарных дня;

- работникам (родителям либо другому лицу (опекуну, попечителю)), имеющим детей школьного возраста на 1 сентября;

- работникам (родителям либо другому лицу (опекуну, попечителю)), у детей которых выпускной вечер - 1 календарный день;

- работникам, у которых юбилей - 1 календарный день;

- работникам, у которых дети призваны в Вооруженные силы РФ – 3 календарных дня;

- работникам, дежурившим в ДНД (добровольная народная дружина) – до 3х календарных дней.

5.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в количестве 4 календарных дня, предоставлять работникам с ненормированным рабочим днем, занимающим должности: главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера, главного инженера, заместителя директора по общим вопросам, специалиста по кадровому делопроизводству, экономиста, в соответствии с действующим Положением о ненормированном рабочем дне сотрудников ГБУ «Пильнинский дом-интернат», разработанным по согласованию с Советом трудового коллектива.

5.16. В соответствии с ч.1 ст.128 ТК РФ, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.17. В соответствии с ч.2 ст.128 ТК РФ на основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году; (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ, от 24.04.2020 N 127-ФЗ)
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.18. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы (сменности), графиках отпусков.

5.19. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст. 72-74 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

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

6.1.1. Обеспечить работникам безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществлять в размере не менее 0,2% от суммы затрат на производство социальных услуг в Учреждении.

6.1.3. Проводить Специальную оценку условий труда (далее – СОУТ), в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», не реже одного раза в пять лет с момента проведения последней СОУТ.

6.1.4. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

За работу во вредных и опасных условиях труда и по результатам СОУТ предоставлять работникам гарантии и компенсации, дающие право на:

- сокращенный рабочий день;
- дополнительный отпуск;
- повышение размера оплаты труда.

6.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ рабочих мест в Учреждении.

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

6.1.7. Обеспечивать обучение лиц, поступающих 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.

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

6.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно приложению № 1. Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств индивидуальной защиты за счет средств работодателя.

6.1.10. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

6.1.11. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

6.1.12. Производить дополнительные выплаты по возмещению вреда, причиненного трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, в размере должностного оклада.

6.1.13. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

6.1.15. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

6.1.16. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.1.17. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

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

6.1.18. Обеспечить реализацию мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДа, развитие физической культуры и спорта в коллективе.

6.1.19. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.3. В Учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и совета трудового коллектива в количестве трех человек.

6.4. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по пожарной безопасности обязуется:

6.4.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.4.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.4.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.4.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.4.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.4.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства.

6.4.7. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях.

6.4.8. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

6.4.9. Содействовать деятельности добровольных пожарных.

6.4.10. Обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование Системы управления охраны труда.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке совету трудового коллектива информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.3. Предоставлять совету трудового коллектива 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 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 Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать совет трудового коллектива работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

8.9. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2025 года.

Нормы**Бесплатной выдачи работникам ГБУ «Пильнинский дом – интернат для престарелых и инвалидов» специальной одежды, специальной обуви, смывающими и обезвреживающими средствами и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты, норма выдачи	Типовые нормы
1.	Заведующий складом	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.31 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
2.	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.49 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
3.	Слесарь – электрик	Перчатки диэлектрические	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта
		Боты или галоши диэлектрические дежурные	
		Очки защитные	

		дежурные Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Сапоги резиновые с защитным подноском 1 на год Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее До износа Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.193 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
4.	Слесарь по обслуживанию ЖКХ	Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском 1 на год Перчатки с полимерным покрытием 12 пар на год Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар на год Щиток защитный лицевой или очки защитные До износа Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Мыло 300 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц Средство индивидуальной защиты органов дыхания, фильтрующее или изолирующее До износа Перчатки с полимерным покрытием 4 пары на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.148. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Сапоги резиновые с защитным подноском 1 на год Щиток защитный лицевой или Очки защитные До износа	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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

		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год	Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар на год	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее До износа	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
6.	Оператор газовой котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Костюм для защиты от повышенных температур 1 на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.56. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
		Перчатки с полимерным покрытием 12 пар на год	
		Перчатки для защиты от повышенных температур 2 пары на год	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные До износа	
		Каска защитная 1 шт на два года	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее До износа	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
7.	Официант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	п.119 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником 2 на год	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	

			смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
8.	Повар	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Фартук из полимерных материалов 2 на год Нарукавники из полимерных материалов До износа	п.122. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
9.	Мойщица посуды	Фартук из полимерных материалов с нагрудником 2 шт. на год Нарукавники из полимерных материалов До износа Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар на год Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	п.92. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
10.	Изготовитель полуфабрикат	Фартук прорезиненный с нагрудником 2 шт на год Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар на год	п.6 Приложение N 7 к постановлению Минтруда и социального развития РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам торговли; Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

11.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 шт на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.11. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
		Перчатки с точечным покрытием дежурные	
		Жилет сигнальный До износа	
		Мыло 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов дежурные	
12.	Тракторист	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" п.169. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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
		Сапоги резиновые с защитным подноском 1 пара на год	
		Перчатки с полимерным покрытием 12 пар на год	
		Очки защитные До износа	
		Мыло 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
13.	Грузчик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	п.21. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и
		Перчатки с полимерным покрытием 12 пар на год	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	

			(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
14.	Машинистка по стирке одежды	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Фартук из полимерных материалов с нагрудником дежурный Перчатки резиновые или из полимерных материалов дежурные	п.115. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
15.	Рабочий по благоустройству территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Сапоги резиновые с защитным подноском 1 на год Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар на год Щиток защитный лицевой или очки защитные До износа Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее До износа Мыло 300 г (мыло туалетное) или 500мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	п.135. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
16.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год Фартук из полимерных материалов с нагрудником 2 шт. на год Сапоги резиновые с защитным подноском	п.23. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ ВСЕХ ВИДОВ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ,

		1 на год	ЗАНЯТЫМ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ) ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, А ТАКЖЕ НА РАБОТАХ, ВЫПОЛНЯЕМЫХ В ОСОБЫХ ТЕМПЕРАТУРНЫХ УСЛОВИЯХ ИЛИ СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЕМ Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
17.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	п.163. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
		Сапоги резиновые с защитным подноском 1 на год	
		Перчатки с полимерным покрытием 12 пар на год	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	
18.	Старшая медицинская сестра	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	п. 1 Приложение N 2 к Приказу Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды; спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
		Халат хлопчатобумажный	
		Колпак хлопчатобумажный	
		Полотенце	
		Щетка для мытья рук	
		Тапочки кожаные	
		Куртка на утепляющей прокладке	
		Перчатки резиновые	
19.	Медицинская сестра (брат)	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	п. 1 Приложение N 2 к Приказу Минздрава СССР от 29 января 1988 г. N 65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды; спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви п.3 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и
		Халат хлопчатобумажный	
		Колпак хлопчатобумажный	
		Полотенце	
		Щетка для мытья рук	
		Фартук, прорезиненный с нагрудником	
		Перчатки резиновые	

		Тапочки кожаные	социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок (с изменениями от 17 декабря 2001 г.) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
		Куртка на утепляющей прокладке	
20.	Помощник по уходу	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	п.1 Приложения №2 Приказа №65 "О введении отраслевых норм бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также норм санитарной одежды и санитарной обуви от 29.01.1988 г. п. 24 Приложение N 11 к постановлению Минтруда РФ от 29 декабря 1997 г. N 68 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам организаций здравоохранения и социальной защиты населения, медицинских научно-исследовательских организаций и учебных заведений, производств бактериальных и биологических препаратов, материалов, учебных наглядных пособий, по заготовке, выращиванию и обработке медицинских пиявок (с изменениями от 17 декабря 2001 г.) Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
		Халат хлопчатобумажный	
		Колпак хлопчатобумажный	
		Полотенце	
		Щетка для мытья рук	
		Фартук непромокаемый	
		Перчатки резиновые	
		Галоши резиновые	
		Тапочки кожаные	
		Куртка на утепляющей прокладке	
		Сапоги зимние войлочные	
		Платок зимний	
21.	Уборщица служебных помещений	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	п.171. Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н ТИПОВЫЕ НОРМЫ 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 Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1 на год	
		Перчатки с полимерным покрытием 6 пар на год	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов 12 пар на год	

			(или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
22.	Банщица	Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
		Халат хлопчатобумажный	
		Колпак хлопчатобумажный	
		Полотенце	
		Щетка для мытья рук	
		Фартук непромокаемый	
		Перчатки резиновые	
		Галоши резиновые	
		Тапочки кожаные	
		Перчатки резиновые	
		Мыло 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) в месяц	

Работодатель имеет право с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены типовыми Нормами, они выдаются работникам всех профессий и должностей в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как дежурные.

Работникам профессий и должностей, не поименованным в соответствующем разделе типовых Норм, специальная одежда, специальная обувь и другие средства защиты выдаются по нормам, предусмотренным в других разделах типовых Норм для профессий и должностей с наиболее близкими условиями, труда.

Руководителям и специалистам подразделений, обязанным по роду своей деятельности непосредственно участвовать в работах по монтажу, наладке, техническому обслуживанию, ремонту или выполняющим работы с бригадами служб выдаются специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, как и для работников соответствующих производств (профессий), предусмотренных Типовыми Нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях связанных с загрязнением.

Работникам, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе и в комплексных бригадах, помимо выдаваемых им средств индивидуальной защиты по основной профессии, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие виды средств индивидуальной защиты, предусмотренные типовыми Нормами для совмещаемой профессии.

Работникам, которым специальная одежда и специальная обувь не предусмотрена типовыми Нормами, при выполнении работ непосредственно на производственных участках выдается специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной, защиты в соответствии с конкретными условиями труда.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью

20 (Варуши) лист- (ов)(а)

Директор ГБУ «Пильнинский дом-
интернат»



Татанова Т.М.