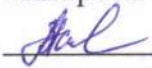


Директор ГБУ «Шарангский дом-интернат»

 И.Л. Ермакова
«05» _____ 2026 года

Председатель совета
трудоового коллектива ГБУ

«Шарангский дом-интернат»

 В.Н. Замышляева
«05» мая 2026 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ШАРАНГСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И
ИНВАЛИДОВ»
НА 2026 – 2029 ГОДЫ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ «Шарангский дом-интернат» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель государственного бюджетного учреждения «Шарангский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице директора Ермаковой Ирины Леонидовны (далее по тексту – Работодатель);
- работники государственного бюджетного учреждения «Шарангский дом-интернат для престарелых и инвалидов» в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива государственного бюджетного учреждения «Шарангский дом-интернат для престарелых и инвалидов» Замышляевой Веры Николаевны (далее по тексту: СТК).

1.2. Коллективный договор (далее по тексту - КД) разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.4. СТК, действующий на основании Положения о Совете трудового коллектива, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

Работодатель признает СТК в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников государственного бюджетного учреждения «Шарангский дом-интернат для престарелых и инвалидов» по данному коллективному договору.

1.5. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.6. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания и действует по «___» _____ 2029 года. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более трех лет.

1.7. Положения настоящего КД распространяются на всех работников Учреждения.

1.8. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, СТК и работниками.

1.9. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением данного КД и утверждения вносимых изменений и дополнений общим собранием работников Учреждения.

1.10. Работодатель знакомит с КД, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, доводит совместно с СТК до работников информацию о выполнении условий КД на собраниях, через средства информации.

1.11. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим КД;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения - в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности Учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации Учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с СТК.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом

договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей — не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ч. 4 ст. 70 ТК РФ.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В организации один руководитель и один главный бухгалтер.

2.6. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных актов.

2.7. Работодатель обязуется поощрять стремление работников к повышению своего квалификационного уровня путем предоставления возможности обучения на курсах повышения квалификации, участие в семинарах.

2.8. Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, следующие благоприятные условия труда в соответствии со статьями 173-177 ТК РФ.

2.9. С целью привлечения на работу в организацию молодежи Работодатель обязуется:

2.9.1. предусматривать возможность трудоустройства лиц, закончивших профильные образовательные учреждения высшего профессионального образования;

2.9.2. предусматривать возможность трудоустройства молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения.

2.10. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием СТК (ст. 82 ТК).

2.11. В случае реорганизации или ликвидации Учреждения либо сокращения численности или штата работников Работодатель в письменной форме информирует СТК Учреждения о возможном расторжении трудового

договора с работником не позднее, чем за два месяца до сокращения соответствующей должности.

2.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. При сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель при рассмотрении преимущественного права на оставление на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ и 264 ТК РФ.

Помимо категорий работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего права на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- проработавших в организации свыше 10 лет;

- одиноким родителям (опекунам), имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста (за исключением ряда случаев, оговоренных ТК РФ);

- отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних;

- несовершеннолетним работникам.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.14. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.15. При принятии решения о ликвидации Учреждения или решения о сокращении численности или штата работников, которое может привести к массовому увольнению работающих, Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщает в письменной форме органам службы занятости и СТК информацию о возможных массовых сокращениях должностей и увольнениях работников, их числе, категориях и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

Предусматривают в соответствии со статьей 82 Трудового кодекса

Российской Федерации в отраслевых и (или) территориальных соглашениях следующие критерии массового увольнения работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности (штата) за определенный календарный период:

а) ликвидация организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращение 10% и более численности (штата) работников организации в процентном отношении к среднесписочной численности работающих на дату принятия решения о внесении изменений в штатное расписание:

10% и более - в течение трех месяцев;

15% и более - в течение шести месяцев;

20% и более - в течение года;

Массовым признается увольнение работников в соответствии с критериями, определенными пунктом 1 Положения об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденного постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим труда и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения СТК.

3.2. Для административно-управленческого и хозяйственно-обслуживающего персонала Учреждения в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается не более чем 40-часовая рабочая неделя, в соответствии со статей 104 трудового кодекса Российской Федерации для других категорий работников (сторожевая служба, работники кухни, средний, младший медицинский персонал) по условиям работы ведется суммированный учет рабочего времени по графикам работы.

Допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (учетный период год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

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

3.3. В соответствии со статей 99 Трудового кодекса Российской Федерации сверхурочные работы допускать только в исключительных случаях, с письменного согласия работника и с учетом мнения СТК. По желанию работника вместо оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха (но не менее времени отработанного сверхурочно). Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, освобожденных от сверхурочных работ по заключению лечебных учреждений.

3.4. В соответствии со статей 153 Трудового кодекса Российской Федерации привлечение отдельных работников в выходные дни допускается в исключительных случаях с их письменного согласия с учетом мнения СТК.

3.5. При необходимости работодатель по согласованию с СТК может изменить режим рабочего дня отдельных категорий работников.

3.6. В соответствии со статей 123 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязуется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, согласованный с СТК.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается специалистом по кадрам с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения, и благоприятных условий для отдыха работников и утверждается директором.

Разделение отпуска на части, отзыв из отпуска, допускается по соглашению сторон (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна часть из этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника при временной нетрудоспособности, в других случаях, предусмотренных законодательством (ст. 124 ТК РФ).

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- директору в количестве 5 календарных дней;
- главному бухгалтеру в количестве 5 календарных дней;

- бухгалтеру в количестве 3 календарных дней;
- бухгалтеру по заработной плате в количестве 3 календарных дней;
- водителю в количестве 3 календарных дней;
- специалисту по кадрам в количестве 3 календарных дней;
- заведующей складом в количестве 3 календарных дней.

3.8. Предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы сверх установленных законодательством (ст.128 ТК РФ):

- женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 класс)- 1 календарный день – в первый день учебного года;
- отцам, матерям, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних до 14 календарных дней в удобное время (при наличии детей до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет).

3.9. Замена отпуска денежной компенсацией осуществляется на основании ст.126 ТК РФ.

3.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

3.11. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.12. Не сокращается продолжительность работы на 1 час при работе в ночное время с 22 - 6 часов. (Ч.2 ст.96 ТК РФ).

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

Заработная плата выплачивается не реже двух раз в месяц: за первую половину месяца 17 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 2 числа следующего месяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, либо путем выдачи денежных средств через кассу учреждения.

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.

При этом, если день выдачи зарплаты попадает на выходной или праздничный день, то выплачивать зарплату в последний рабочий день перед ним (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

4.2. Система зарплаты, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области, утвержденным постановлением Правительства Нижегородской области от 15 октября 2008 № 467, Положением об оплате труда, утвержденным приказом директора от 24.06.2019 № 54, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «Шарангский дом-интернат», утвержденным приказом директора от 26.03.2019 №29а. Положение об оплате труда работников ГБУ «Шарангский дом-интернат». Положение о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «Шарангский дом-интернат».

4.3. Работодатель обязуется своевременно корректировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработка составляла не менее двух третей от общего его размера.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы

труда) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного в соответствии со статьями 133 и 133.1 ТК РФ.

4.5. С учетом условий труда и норм действующего законодательства работникам государственного бюджетного учреждения «Шарангский дом-интернат для престарелых и инвалидов» устанавливаются выплаты компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу с особым контингентом лиц в организациях социального обслуживания, находящихся в ведении Нижегородской области;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

Применение выплат компенсационного характера к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах производится повышение оплаты труда в размере не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается директором Учреждения с учетом мнения представителей СМК в порядке, установленном статьей 132 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локального нормативного акта.

К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

- 1) выплаты работникам, обслуживающим особый контингент лиц, устанавливаются в следующих размерах от должностного оклада, ставки

заработной платы, в соответствии с перечнем, утвержденным приказом директора от 23.12.2016г. № 134 «Об утверждении Перечней должностей работников, которым по условиям труда установлены выплаты компенсационного характера»:

Таблица 3		
№ п/п	Наименование организаций социального обслуживания и их подразделений	Размер выплаты
1.	Отделения (<u>палаты</u>) для лежачих больных геронтологических центров, <u>домов-интернатов (пансионатов) для престарелых и инвалидов</u> , домов милосердия для престарелых и инвалидов, домов милосердия для ветеранов войны и труда, домов-интернатов (пансионатов) для ветеранов войны и труда, иных организаций социального обслуживания (домов-интернатов для граждан пожилого возраста и инвалидов, центров временного проживания граждан пожилого возраста и инвалидов)	25
2.	Организации социального обслуживания и их структурные подразделения (за исключением указанных в пунктах 1 настоящей таблицы):	15
	- дома-интернаты (пансионаты) для престарелых и инвалидов;	

Рекомендуемый перечень должностей (профессий) работников, обслуживающих особый контингент лиц, утверждается министерством социальной политики Нижегородской области, который служит основанием для разработки и утверждения с учетом мнения представительного органа работников в каждой организации социального обслуживания локального нормативного акта, содержащего список конкретных работников, которые имеют право на установление указанной выплаты.

2) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам организаций

устанавливается доплата с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы по соглашению сторон трудового договора.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника исчисляется в процентах от ставки заработной платы, должностного оклада по основной профессии (должности) с учетом повышающего коэффициента за работу на селе и закрытых административно-территориальных образованиях без учета других повышений и выплат. Условия, порядок установления и конкретный размер доплаты определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах выделенного фонда оплаты труда;

3) оплата сверхурочной работы, оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам Учреждения устанавливается в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается, за фактически отработанные часы двойном размере.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Согласно Постановлению Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда, не входят суммы повышенной оплаты сверхурочной работы, работы в ночное время, а также в выходные и нерабочие праздничные дни.

4) доплата за работу в ночное время осуществляется работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Доплаты за ночные смены, сверхурочные и оплату работы в выходные и праздничные дни производить сверх МРОТ. Такой порядок оплаты обязателен с 01 апреля 2019 года.

4.6. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУ «Шарангский дом-интернат», в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

Своевременно корректировать размер окладов работников на основании нормативно-правовых актов, актов вышестоящих органов.

4.7. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.8. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

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

4.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, — до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

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

4.12. В соответствии со статьей 254 ТК РФ беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все

пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.13. Работникам организации выплачивается выплата компенсационного характера за непрерывный стаж работы в отрасли в соответствии с постановлением Правительства Нижегородской области от 05.10.2008 № 467 «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Нижегородской области».

4.14. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения СТК. **(Приложение №1)**

4.15. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных (статья 136 ТК РФ).

4.17. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е)) число включительно.

4.18. В случае задержки выплаты заработной платы, включая выплату заработной платы не в полном объеме, на срок более 15 дней работник имеет право в соответствии со статьей 236 ТК РФ приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, 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.

В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Раздел 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные условия труда, соответствующие требованиям нормативно – правовых актов, уделяя особое внимание безопасности ведения работ, обеспечению работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты по установленным нормам, а также проведению необходимых санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда согласно **Приложению № 2** к коллективному договору.

5.3. Проводить в установленные сроки обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников (Постановление Минтруда РФ, Минобразования РФ от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации»).

5.4. Организовать обязательное проведение предварительного и периодического медицинского осмотра работников.

5.5. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.

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

5.7. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, подростков в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Выплачивать за счёт средств Работодателя ежемесячное денежное пособие в размере 100% установленного на день выплаты минимального размера оплаты труда детям, потерявшим кормильца (работника организации) по вине Работодателя до достижения ими 18 лет, а в случае продолжения учёбы на дневных отделениях учреждений высшего и среднего профессионального образования - до 23 лет.

5.9. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

5.10. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность.

5.11. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

5.12. Способствовать формированию у сотрудников культуры здорового образа жизни, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников организации, осуществлять комплекс мер по повышению качества образования сотрудников; создавать условия для обеспечения доступности жилья; повышения качества жизни.

5.13. В соответствии со статьей 210 ТК РФ и федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» 1 раз в пять лет проводить специальную оценку условий труда.

Работник обязуется:

5.14. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

Стороны совместно:

5.15. Осуществляют мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

6.1.1. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

6.1.3. в соответствии с Законом РФ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

6.1.4. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профессиональном заболевании;

6.2. Для организации питания на производстве Работодатель обязуется:

6.2.1. для работников, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, определить место (комната отдыха для персонала 1 этаж здания) для приема пищи.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. выделять средства для поощрения победителей смотра-конкурса за звание "Лучший по профессии" в соответствии с Положением о смотре-конкурсе;

6.3.2. Поощрять работников за безупречный труд в организации при стаже работы не менее 3-х лет в связи с юбилейными датами:

- 50-летием - в размере – должностного оклада;
- 55-летием - в размере - должностного оклада;
- 60-летием - в размере - должностного оклада;
- 65-летием – в размере должностного оклада.

6.3.3. Оказывать за счет средств Учреждения материальную помощь:

-на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети) при предоставлении копии свидетельства о смерти в размере должностного оклада;

-перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев в размере 10 000 руб.;

-при рождении ребенка (отцу или матери) при предоставлении свидетельства о рождении в размере 10 000 руб.;

-в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, др.) в размере должностного оклада;

-адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников при предоставлении справки о семейном положении, справки из Центра занятости населения о получения пособия по безработице, справки 2 НДФЛ за последние 3 месяца, до даты обращения - в размере 5000 рублей, при этом среднедушевой доход семьи не должен превышать величины прожиточного минимума, установленного на дату обращения.

Раздел 7. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА Совета трудового коллектива

СТК обязуется:

7.1.способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

7.2.представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении;

7.3.вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

7.4.добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам КД, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с СТК;

7.5.контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий КД;

7.6.представлять интересы работников Учреждения при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

7.7.добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

7.8.обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комиссиях по охране труда представителей СТК;

7.9.осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

7.10.осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений;

7.11.осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников Учреждения;

7.12.организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

7.13.вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении КД;

7.14.требовать, в том числе через вышестоящие органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц Учреждения к дисциплинарной ответственности за невыполнение КД;

7.15.представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами СТК перед Работодателем и в органах по рассмотрению трудовых споров;

7.16.представлять интересы пострадавших работников - членов СТК при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.17.готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении;

7.18.контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.19.осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

7.20.контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.21.при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников требовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия, неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ);

7.22.контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

7.23.контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

7.24.контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя (ст.269 ТК);

7.25.обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование;

7.26.осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды: пенсионный, медицинского и социального страхования;

7.27. не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в КД, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами договора, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

8.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

8.4. Итоги выполнения КД за первое полугодие и за год подводятся на общем собрании работников. С докладами об итогах выполнения КД выступают представители сторон, подписавшие КД.

8.5. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.

Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в управление по труду и занятости населения Нижегородской области в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Перечень приложений:

1. Форма расчетного листа.
2. Соглашение по охране труда.

Содержание:

1.	Раздел 1. Общие положения	2
2.	Раздел 2. Трудовые отношения и обеспечение занятости	4
3.	Раздел 3. Рабочее время и время отдыха	7
4.	Раздел 4. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты	10
5.	Раздел 5. Условия и охрана труда	16
6.	Раздел 6. Социальные гарантии и льготы	18
7.	Раздел 7. Обязательства совета трудового коллектива	19
8.	Раздел 8. Контроль за выполнением Коллективного договора	21
9.	Перечень приложений к Коллективному договору	22

Приложение № 1

ОТ « » 2026 года

Расчетный листок за 20 г.

[illegible]

[illegible]

Всего доходов в неденежной форме							
Долг за предприятием на начало месяца	0,00	0,00	Всего выплачено				
	0,00	0,00	Долг за предприятием на конец месяца				

Приложение № 2
к Коллективному Договору
от «05» мая 2026 года

Соглашение по охране труда
на 2026 - 2029 г.г.

Администрация ГБУ «Шарангский дом – интернат» в лице директора Ермаковой И.Л. и коллектив работников заключили настоящее соглашение по охране труда о том, что в течение 2026 – 2029 г.г. администрация учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

п/н	Наименование мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Отметка о выполнении
1.	Обеспечить прохождение мед. осмотров всех работников	1 раза в год	Ст.мед.сестра	
2.	Проводить с работниками учреждения инструктаж по охране труда и технике безопасности	2 раза в год	Зав.хозяйством Ст.мед.сестра	
3.	Проводить с работниками инструктаж по технике пожарной безопасности	1 раз в квартал	Зав.хозяйством	
4.	Обеспечить на каждом рабочем месте безопасные условия и охрану труда	В соотв. с требованиями нормативно - правовых актов	Директор Зав.хозяйством	
5.	Обеспечить работников спец. одеждой и др. средствами индивидуальной защиты (см. приложение)	Согласно типовых норм	Зав. Складом	

	приложение)			
6.	Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.	Ежемесячные перечисления в ФСС	Бухгалтер по з/пл	
7.	Проводить специальную оценку труда рабочих мест	1 раз в пять лет	Ст.мед.сестра. Зав.хозяйством	

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ

(согласно Приложения к приказу МТСЗ РФ от 29.10.2021 № 767н;
Приложения к приказу Минздрава СССР от 29.01.1988 № 65 (ред. От 16.09.1988), Приложения к приказу МТСЗ РФ от 09.12.2014 № 997н,
Приложение к приказу Минздравсоцразвития России от 09.12.2009 N 970н
(ред. от 20.02.2014))

Перечень

профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, обуви и других средств защиты

№ п\п	Наименование профессий и должностей		Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1.	Заведующая складом		Халат хлопчатобумажный Перчатки полимерным покрытием	1 на 1 год с 6 пар на 1 год
2.	Заведующая хозяйством (ий)		Халат хлопчатобумажный	1 на 1 год

			Перчатки полимерным покрытием	с 6 пар на год
3.	Изготовитель пищевых полуфабрикатов	Одежда специальна я защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
4.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальна я защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год

5.	Медицинская сестра		Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Щетка для мытья рук Перчатки медицинские Тапочки	4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года Дежурная Дежурные 1 пара на 1 год
6.	Младшая медицинская сестра		Халат хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажные Щетка для мытья рук Тапочки	4 на 2 года 4 на 2 года 4 на 2 года Дежурная 1 пара на 1 год
7.	Мойщик посуды	Одежда специальна я защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
8.	Официант		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений Фартук	1 шт. на 1 год

			нагрудником хлопчатобумажный Тапочки	2 шт. на 1 год
9.	Парикмахер		Халат и брюки хлопчатобумажные Туфли кожаные	1 комплект на 1 год 1 пара на 1 год
10	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
11	Рабочий по благоустройству	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов	12 пар на 1 год

				нетоксичных веществ	
				Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
12	Рабочий по комплексному обслуживанию		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
				Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года
13	Слесарь-сантехник		Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
				Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год

			Костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год
14	Санитарка (мойщица)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных	12 пар на 1 год

			веществ	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
15	Сестра – хозяйка	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
16	Старшая медицинская сестра		Халат	4 на 2 года
			Колпак или косынка	4 на 2 года
			хлопчатобумажные	4 на 2 года
			Щетка для мытья рук	Дежурная
			Перчатки медицинские	Дежурные
			Тапочки	1 пара на 1 год
17	Столяр	Одежда специальная	Костюм для защиты от механических	1 шт. на 1 год

		я защитная	воздействий (истирания)	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год
		Средства защиты органа слуха	Противошумные вкладыши (беруши) или противошумные наушники, включая активные, и их комплектующие	определяетс я документам и изготовител я
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные , противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью -	до износа

			фильтрующие полумаски	
18	Сторож	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
19	Уборщик служебных и производственных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических	12 пар на 1 год

			воздействий (истирания)	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
20	Дворник	Одежда специальна я защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
21	Фельдшер	Одежда специальна	Костюм для защиты от общих	4 шт. на 2 года

		я защитная	производственных загрязнений	
			или	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	4 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные , противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
22	Швея	Одежда специальна я защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства	Перчатки для	12 шт. на 1

		защиты рук	защиты от механических воздействий (истирания)	год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
23	Экспедитор		Костюм для защиты от общих производственных и механических загрязнений Перчатки полимерным покрытием	1 шт. на 1 год 4 пары на 1 год
24	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года
			Белье специальное термостойкое	
			или	
			Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от термических рисков электрической дуги	1 пара
			Обувь специальная диэлектрическая	определяется документами и изготовителем
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар
			Перчатки специальные	определяется

			диэлектрические	документам и изготовител я
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт.
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года
		Средства защиты лица	Очки защитные	До износа
25.	Кладовщик	Одежда специальна я защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
26.	Врач-терапевт	Одежда специальна я защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.
			или	
			Халат для защиты от общих производственных	2 шт.

			загрязнений	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
27.	Кастелянша	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара

28.	Водитель автомобиля	Одежда а специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год
29.	Техник		Костюм для защиты от общих производственных и механических загрязнений Перчатки	1 шт. на 1 год с

			полимерным покрытием	6 пар на 1 год
--	--	--	-------------------------	----------------

Директор ГБУ «Шарангский дом – интернат»:  И.Л. Ермакова

Председатель СТК:  В.Н. Замышляева