АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
Г. БОДАЙБО И РАЙОНА
(АДМИНИСТРАЦИЯ Г. БОДАЙБО И РАЙОНА)

Урицкого ул., д. 33, Бодайбо г.,
Иркутская обл., 666901
Тел. (39561) 5-10-55
Факс: (39561) 5-24-70
E-mail: bodaibo_mer@irmail.ru
ОГРН 1033800732019
ИНН/КПП 3802001340/380201001

09.06.2023 № 2597

Директору
МКУ ДО «СЮН»
Ильясовой С.И.

Уважаемая Светлана Ивановна!

В соответствии со статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации проведена уведомительная регистрация коллективного договора МКУ ДО «Станция юных натуралистов» на период 2023-2025 гг.
Дата регистрации 09.06.2023 года. Регистрационный номер 09/09/17-23.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Мэр г. Бодайбо и района Е.Ю. Юмашев

Исп.: Семагина Т.А.
Тел.: 8(39561)5-10-55

От работодателя:
Директор Муниципального казённого учреждения дополнительного образования « Станция юных натуралистов»
_____ **С.И. Ильясова**
«06» июня **2023 год**

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казённого учреждения дополнительного образования « Станция юных натуралистов»
_____ **Н.А. Левченко**
«06» июня **2023 год**

МП

Принят на
Общем собрании трудового коллектива МКУ ДО «СЮН»
Протокол б/н от 06.06.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» на 2023 – 2025 гг.

Бодайбо, 2023

АДМИНИСТРАЦИЯ
Г. БОДАЙБО И РАЙОНА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО 09.06.2023
№ 09/09/17-23
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОТ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Станция юных натуралистов» (МКУ ДО «СЮН»).

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Станция юных натуралистов» (далее – Учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работникам. А также по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым трехсторонним Соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2023- 2025 годы и дополнительными соглашениями к Соглашению:

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

работодатель в лице его представителя – Директора.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.4. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в администрации г. Бодайбо и района.

1.5.Стороны обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и Соглашением.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе

вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по соглашению сторон.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2025 года включительно.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положение о премировании работников;
- положение о работе комиссии по распределению стимулирующего фонда.

1.17.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие в производственных совещаниях представителя профсоюзного комитета.

1.18. Текст коллективного договора размещается на сайте учреждения: www. naturalist.uobodaibo.ru.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым трехсторонним Соглашением по учреждениям сферы образования г. Бодайбо и района на 2023-2025 годы.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя только в случаях, предусмотренных ч.1 ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, а также в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие, которые стороны посчитают обязательными.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

2.9. Работодатель обязан установить объем учебной нагрузки при наличии условий для этого не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной

работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

2.12. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись.

2.13. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется (ее объем и преемственность преподавания предметов в классах). Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.14. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.15. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогом дополнительного образования.

2.16. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя с письменного согласия работника в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.18. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по

учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.19. В течение учебного года изменение определённых сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Письменное согласие работников на работу в измененных условиях необходимо.

2.20. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

2.21. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.22. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка.

2.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.24. Привлечение работников к выполнению работ, не обусловленных трудовым договором, допускается только с письменного согласия и за дополнительную оплату.

2.25. Руководители и их заместители, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, детских объединениях, которая не считается совместительством.

2.26. Учебная нагрузка руководителям, заместителям, а также работникам, работающим по совместительству, предлагается только в случае обеспеченности учебной нагрузкой педагогических работников, для которых эта работа является основной, в объеме не менее чем за ставку.

2.27. Режим рабочего времени всех работников в период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, а также в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. АТТЕСТАЦИЯ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников,

перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
- организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые.

3.7. При совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносить по заявлению работника основной и дополнительный отпуска на другое время.

3.8. При проведении аттестации характеристики на работников-членов профсоюза направлять в профком для получения мотивированного мнения последнего.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), которые утверждаются общим собранием трудового коллектива.

4.2. Установить 36-часовую рабочую неделю для женщин, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

4.5. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за

исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в соответствии с медицинским заключением установленной формы.

4.8. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, не допускающего значительных перерывов между занятиями. Педагогам дополнительного образования, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.11. Работа по распоряжению работодателя в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа независимо от количества проработанных часов (но не более средней продолжительности рабочего дня, исходя из нормы часов за ставку заработной платы) считается полным рабочим днем.

4.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.13. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. При составлении графика отпусков учитывать мнение работников с детьми не достигшими совершеннолетнего возраста, по возможности.

4.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.16. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.17. Производить по желанию и письменному заявлению работника замену части его ежегодного отпуска, превышающего 28 календарных дней, выходящего за рамки каникулярного времени, денежной компенсацией в пределах фонда оплаты труда по правилам ст. 126 ТК РФ (Региональное Соглашение, п. 3.8.).

4.18. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачивается в полном размере.

4.19. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.20. Присоединять к основному ежегодному отпуску дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районе, приравненному к Крайнему Северу (16 календарных дней)
- за ненормированный рабочий день (Приложение № 3).

4.21. Кроме случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен краткосрочный отпуск в течение года без сохранения заработной платы, в связи:

со свадьбой самого работника - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

со свадьбой детей - до 3 календарных дней;

со смертью близких родственников - до 7 календарных дней;

при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);

с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;

в случае болезни без предъявления больничного листа -3 календарных дня в году со своевременным уведомлением администрации;

по другим уважительным причинам - до 7 дней в году;

работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

работающим инвалидам – до 60 дней в году (ст. 128 ТК РФ).

4.22. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.23. Своевременно предоставлять работникам учреждения по основному месту работы компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах выделенных средств. В случае недостатка бюджетных ассигнований выплаты производить после внесения изменений в бюджетную роспись расходов.

4.24. Возмещать расходы в командировке по бронированию и найму жилого помещения за пределами Бодайбинского района в полном объёме по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, не превышающими нормы, установленные Администрацией г. Бодайбо и района.

4.25. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы.

4.26. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется по соглашению работодателя и работника (ст. 111 ТК РФ).

4.27. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

V. НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается и осуществляется с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, или профессиональных стандартов, также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья ст. 135 Трудового Кодекса Российской Федерации) и мнения выборного профсоюзного органа**.**

5.2. Оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районного коэффициента к заработной плате – 70%.

5.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда согласно специальной оценке условий труда (Приложение № 1).

5.4. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части

оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.5. Работникам сферы образования Бодайбинского района, работающим в сельских населенных пунктах, устанавливается и выплачивается надбавка к тарифной ставке (окладу) в повышенном на 25 % размере, по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для работников муниципального образования г. Бодайбо и района, расположенных в г. Бодайбо и посёлках городского типа.

5.6. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.7. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должности – старший воспитатель, независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория (Приложение № 2).

5.8. Заработная плата работника учреждения включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад, (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.9. Размер должностного оклада (ставки) конкретного педагогического работника определяется по количеству педагогической работы с учетом требований Приказа Минобрнауки России от 24 дек. 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

5.10. Согласно статье 129 Трудового кодекса Российской Федерации месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада (ставки), компенсационные и стимулирующие выплаты, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.11.В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории, до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.12. Сохранять педагогическим работникам в течение одного года после истечения периодов длительной нетрудоспособности, нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности, размер оплаты труда с учетом присвоенной квалификационной категории.

5.13. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения трудовой пенсии сохранять, на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.14. За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе занятия с детскими объединениями, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.15. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). В период приостановления работы работник имеет право отсутствовать на рабочем месте в свое рабочее время до выплаты ему задержанной суммы.

5.16. Выплачивать при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой компенсации в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования (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) исчисляются из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.17. Сохранять за работниками среднюю заработную плату за дни отказа от выполнения ими работы по причине задержки выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.18. Оплачивать каждый случай простоя не по вине работника в размере его среднего заработка, за исключением случаев невыполнения функциональных обязанностей, ведущих к нарушению режима работы учреждения.

5.19. Привлечение работников к выполнению дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей, осуществляется по соглашению сторон за дополнительную плату в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.20. Работодатель обязуется:

- при внесении изменений в систему оплаты труда проводить консультации с профсоюзным органом первичной организации, соблюдая процедуру согласования с профсоюзной организацией при принятии работодателем локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда, определения должностных окладов (ставок), компенсационных и стимулирующих выплат;

- выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена;

- выплачивать заработную плату за декабрь текущего года в декабре текущего года в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете учреждения на выплату заработной платы в текущем финансовом году;

- при совпадении дня выплаты с выходным или неработающим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня;

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.21. Администрация обязуется обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Федеральным Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; нормативно-правовыми актами Иркутской области; настоящим Соглашением в пределах своей компетенции.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Своевременно предоставлять работникам компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно по территории РФ один раз в два года любым видом транспорта, в том числе личным, кроме такси.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника учреждения одновременного с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы, т.е. по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

6.2. Устанавливать размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с постановлением Администрации г. Бодайбо и района от 08.11.2012 № 604-п «Об утверждении Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в Бодайбинском районе и работающих в муниципальных учреждениях, находящихся в ведении муниципального образования города Бодайбо и района».

6.3. Предоставлять компенсацию расходов, связанных с оплатой проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в том числе усыновленным); детям – сиротам; детям, оставшимся без попечения родителей (переданным под опеку (попечительство); приемную семью; а также совершеннолетним детям, не достигшим возраста 24 лет, при одновременном соблюдении следующих условий: не вступившим в брак; находящимся на полном содержании работника; обучающимся по дневной (очной) форме по основным образовательным программам в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (в том числе находящихся за пределами районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей), являющимися аспирантами, ординаторами, интернами, студентами, до окончания ими такого обучения, но не дольше чем до достижения ими возраста 24 лет), независимо от времени использования отпуска работника. Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один

населенный пункт по существующему административно – территориальному делению) и возвращения как вместе с работником, так и отдельно от него.

6.4. Сохранять право на компенсацию стоимости проезда в отпуск при переводе работника из одного учреждения сферы образования в другое.

6.5. Выплачивать стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно перед отъездом работника и (или) членов его семьи в отпуск, исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производить по возвращении из отпуска по фактическим расходам на основании предоставленных билетов или других подтверждающих документов.

Для окончательного расчета работник учреждения обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о производственных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных билетов.

6.6. Предоставлять молодым специалистам из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях следующие гарантии и компенсации:

- ежемесячную надбавку в течении первого года в размере 11500 рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течении второго года в размере 9196 рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- ежемесячную надбавку в течении третьего года в размере 5748 рублей 00 копеек за счет средств бюджета муниципального образования г. Бодайбо и района;

- не менее нормы часов учебной нагрузки;

-право на выбор наставника.

6.7. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях сферы образования, и прибывшим в соответствии с этим договорами из других регионов Российской Федерации предоставлять:

- единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- оплату стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора.

6.8. Предоставлять работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым

основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплату стоимости проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом. При отсутствии железнодорожного сообщения – автотранспортом по фактическим расходам, с предоставлением подтверждающих документов.

6.9. В случае получения работником травмы на производстве и необходимостью лечения в г. Иркутске, работодатель единовременно выплачивает материальную помощь в размере 30 000 рублей 00 копеек, если оплата проезда не возмещается застрахованному работнику по Федеральному Закону от 24 июля 1998 года № 125 – ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.10. Предоставлять работникам, не получающим компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в соответствии с законом Иркутской области от 23 октября 2006 года № 63-оз «О социальной поддержке в Иркутской области семей, имеющих детей», постановлением Администрации города Бодайбо и района от 26 марта 2018 года № 45-п «Об утверждении Положения о порядке взимания платы с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность на территории муниципального образования г. Бодайбо», компенсацию родительской платы за присмотр и уход за детьми в размере тридцати процентов.

6.11. Компенсировать часть стоимости путевки на санаторно-курортное лечение в санаторно-курортных организациях, расположенных на территории РФ, работникам образовательных учреждений образования, 20000 рублей 00 копеек один раз в 5 лет, имеющим стаж работы в образовательных учреждениях г. Бодайбо и района 7 лет. На момент обращения работник должен работать в образовательном учреждении.

6.12. Единовременная материальная помощь оказывается по письменному заявлению работника при предоставлении подтверждающих документов следующих случаях, в том числе:

- в случае смерти работника выплачивается членам семьи с приложением копии свидетельства о смерти. Членами семьи работника признаются: супруг (супруга), родители (усыновители), дети (усыновленные) – в размере 20 000 рублей. В случае отсутствия членов семьи у работника, единовременная материальная помощь оказывается человеку, организующему похороны работника при предоставлении им свидетельства о смерти;
- в случае смерти близких родственников (родители и дети работника, муж (жена)) – в размере 20 000 рублей;
- при рождении ребенка – в размере 10 000 рублей;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража) – до 20 000 рублей, согласно акта;

- в случае необходимости медицинского обследования и лечения в областных медицинских учреждениях по направлению ОГБУЗ ЦРБ к врачам онкологам и фтизиатрам, работнику и его несовершеннолетним детям – в размере до 35 000 рублей.

6.13. Выплачивать единовременные денежные вознаграждения:

- единовременное вознаграждение к юбилейным датам, в сумме 10 000 рублей (50,55 и последующие юбилейные даты);

- выплата 2-х окладов в связи с увольнением работника на пенсию. Выплачивается один раз при увольнении из образовательной организации.

6.14. Предоставлять работникам учреждений сферы образования и их детям льготу в размере 50% на посещение лыжной базы, катка, тренажерного зала, бассейна 1 раз в неделю.

6.15. Предоставлять работнику гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 6.1. - 6.14., только по основному месту работы.

VII. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Содействует в решении жилищных проблем работников образовательных учреждений.

7.2. Сохраняет за работником среднюю заработную плату во время прохождения периодических медицинских осмотров.

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

7.4. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, потребных финансовых средств, ответственных должностных лиц.

7.5. Организовать систему административно-общественного (3-х ступенчатого) контроля вопросов охраны труда с участием руководителя, председателя первичной профсоюзной организации, специалиста по охране труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда от первичной профсоюзной организации.

7.6. Проводить обучение руководителя, специалиста и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда за счет средств работодателя в аккредитованных учебных заведениях в сроки, установленные руководящими документами.

7.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (ст. 22 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 4).

7.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

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

7.12. Обеспечить прохождение бесплатных санитарно-гигиенической подготовки, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.13. Эффективное использование средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в т.ч. на предупредительные мероприятия по снижению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

7.14. Проводить совместную работу по пропаганде здорового образа жизни.

7.15.Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.16. При разработке проекта бюджета учреждения на соответствующий год предусматривать затраты на обучение руководителей, уполномоченных профкома по охране труда и других работников охране труда, пожарной безопасности ГО и ЧС и другие мероприятия, направленные на соблюдение охраны труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Профком предоставляет членам Профсоюза общедоступную бесплатную юридическую помощь по вопросам трудового, жилищного законодательства, оплаты труда и т.д.

8.4. Профком оказывает членам Профсоюза материальную помощь в чрезвычайных обстоятельствах.

8.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.7. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

8.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

8.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.10. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.12. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, СОУТ рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда учреждения (в том числе за расходованием средств, предусмотренных на компенсационные и стимулирующие выплаты), фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и способствовать обеспечению профсоюзного представительства их интересов в суде.

9.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с районным профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

9.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, СОУТ педагогических работников, рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

10.2. Рассматривают в 2 недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

10.4. Настоящий коллективный договор действует до 31 декабря 2025 года и вступает в силу с 06 июня 2023 года.

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

Приложение № 1

За работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

Гарантии и компенсации	**Класс условий труда по результатам СОУТ**					
	2	**3.1**	**3.2**	**3.3**	**3.4**	**4**
Сокращенная продолжительность рабочей недели (ст.92 ТК РФ)	-	-	-	не более 36 часов в неделю	не более 36 часов в неделю	не более 36 часов в неделю
Дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117 ТК РФ)	-	-	7 дней	7 дней	7 дней	7 дней
Повышенный размер оплаты труда (ст. 147 ТК РФ)	-	4%	4%	4%	4%	4%

Приложение № 2

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	**Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1**
1	**2**
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог – организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель; преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель; учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя – организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); Инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель – дефектолог, учитель логопед	Учитель – логопед; Учитель – дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Старший тренер – преподаватель; тренер - преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); Инструктор по физической культуре

Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер – преподаватель; Тренер - преподаватель

Приложение № 3

Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день

№	Должность	Количество рабочих дней
1	Директор	3 дня (на основании трудового договора)

Приложение № 4

Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты

№ п/п	*Должность*		*Наименование*	*Норма выдачи на год*
1	Заведующий хозяйством МКУ ДО «СЮН	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	перчатки с полимерным покрытием	6
2	Заведующий хозяйством ДОЛ «Звездочка»	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	перчатки с полимерным покрытием	6
3	Сторож	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	перчатки с полимерным покрытием	12
		3	Сапоги резиновые с защитным подноском	1
4	Уборщик служебных помещений	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		3	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		4	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1
5	Рабочий по уходу за животными	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	перчатки с полимерным покрытием	4
		3	халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		4	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1
		5	Сапоги резиновые с защитным подноском	1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		3	Перчатки с полимерным покрытием	6
		4	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12
		5	Щиток защитный лицевой или	до износа
		6	Очки защитные	до износа
		7	Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
7	Дворник	1	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		2	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		3	Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		4	Перчатки с полимерным покрытием	6