

Входной № 979
от 18.12.2022 г.



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,
394077
Тел. (473) 212-70-67 / Факс (473) 273-29-87
e-mail: slzan@govvrn.ru
ОГРН 1093668003615,
ИНН/КПП 3662140580/366201001

до 12.2022 № 84-11/ 5786

На № 84/02-12/1745 от 19.12.2022

*Н.А. Пачелавской
для исполнения
28.12.2022*

БУ ВО «Рамонский дом – интернат»
Рамонского муниципального района
Воронежской области

396020

Воронежская обл., п. Рамонь, ул.
Космонавтов, 105

Профсоюзный комитет
БУ ВО «Рамонский дом – интернат»
Рамонского муниципального района
Воронежской области

396020

Воронежская обл., п. Рамонь, ул.
Космонавтов, 105

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор БУ ВО «Рамонский дом – интернат» Рамонского муниципального района Воронежской области на 2023-2025 годы зарегистрирован 20.12.2022.

Регистрационный номер **1524 к.**

Наименование указано в соответствии с титульным листом соглашения.

Заместитель руководителя департамента

Н.А. Шилов

Резникова Ксения Викторовна
(473) 212-70-84



**ДЕПАРТАМЕНТ
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,
394077

Тел. (473) 212-70-67 / Факс (473) 273-29-87

e-mail: slzan@govvrn.ru

ОГРН 1093668003615,

ИНН/КПП 3662140580/366201001

20.12.2022 № 84-11/5786

На № 84/02-12/1745 от 19.12.2022

БУ ВО «Рамонский дом – интернат»
Рамонского муниципального района
Воронежской области

396020

Воронежская обл., п. Рамонь, ул.
Космонавтов, 105

Профсоюзный комитет

БУ ВО «Рамонский дом – интернат»
Рамонского муниципального района
Воронежской области

396020

Воронежская обл., п. Рамонь, ул.
Космонавтов, 105


УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор БУ ВО «Рамонский дом – интернат» Рамонского муниципального района Воронежской области на 2023-2025 годы зарегистрирован 20.12.2022.

Регистрационный номер **1524 к.**

Наименование указано в соответствии с титульным листом соглашения.

Заместитель руководителя департамента

 Н.А. Шилов

Резникова Ксения Викторовна
(473) 212-70-84

ДСЗ ВО
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
«РАМОНСКИЙ ДОМ-ИНТЕРНАТ
ДЛЯ ПРЕСТАРЕЛЫХ И
ИНВАЛИДОВ»

(БУ ВО «Рамонский дом-интернат»)
ул. Космонавтов, д. 105, п. Рамонь
Рамонский р-он, Воронежская обл., 396020
Тел./факс: (8-473 40) 2-14-67, 2-12-63
e-mail: di-ramon@govvrn.ru
http://di-ramon.itcvo.ru/
ОКПО 03153974; ОГРН 1023601534307
ИНН/КПП 3625003579/362501001
13.12.2022г. № 2224

На № _____ от _____

Заместителю руководителя
департамента труда и
занятости населения
Воронежской области
А.М. Колбешкину

ЗАПРОС

Прошу предоставить государственную услугу по проведению уведомительной регистрации
коллективного договора БУ ВО «Рамонский дом – интернат»
(Полное наименование соглашения, коллективного договора)

Дата подписания соглашения, коллективного договора сторонами коллективных переговоров
12.12.2022г.

Наименование и правовой статус заявителя: Бюджетное учреждение Воронежской области
БУ ВО «Рамонский дом – интернат»

Юридический адрес заявителя Воронежская область, п.Рамонь, ул. Космонавтов, 105

Фактический адрес заявителя (по которому должен быть направлен ответ):
Воронежская область, п.Рамонь, ул. Космонавтов, 105

Адрес электронной почты, контактные номера телефонов заявителя: e-mail:diramon@govvrn.ru,
тел. 8 (47340) 2-12-52, 8 (47340) 2-12-63

Организационно-правовая форма 72 Бюджетное учреждение

Форма собственности 13- Собственность Субъектов Российской Федерации

Вид экономической деятельности (по ОКВЭД) 87.90 Деятельность по уходу с обеспечением
проживания, прочая

Информация о второй стороне коллективных переговоров: Профком БУ ВО «Рамонский дом-
интернат», Воронежская область, п.Рамонь, ул. Космонавтов, 105, индекс: 396020,
тел. 8 (47340) 2-12-52, 8 (47340) 2-12-63, e-mail:diramon@govvrn.ru

Председатель профкома, зам.директора Пацаловская Н.П.
(наименование, правовой статус, почтовый адрес, контактные номера телефонов, адрес электронной почты (при наличии),
фамилия, имя, отчество и должность представителя)

Количество организаций, охваченных соглашением 1

Количество работников, охваченных соглашением -

Численность работников организации (при регистрации коллективного договора) 117

Численность работников, охваченных коллективным договором 117

13.12.2022г.
дата составления запроса

Информация о способе получения уведомления о регистрации коллективного договора, соглашения
(выбрать вариант получения):
посредством почты России на адрес электронной почты

В случае выбора заявителем способа получения уведомления о регистрации коллективного договора,
соглашения на адрес электронной почты указать ее адрес: _____

Представитель заявителя:
Зам.директора
(Должность) Пацаловская Н.П.
(Фамилия, Имя, Отчество) »
Председатель профкома
(Статус согласно полномочиям) Пацаловская Н.П.
(Подпись)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

БУ ВО «Рамонский дом – интернат»

(наименование учреждения)

на 2023-2025 годы

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в БУ ВО «Рамонский дом – интернат».

и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя

Директора Моловцева Сергея Эдуардовича

именуемый далее «Работодатель»;

- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице уполномоченного в установленном порядке председателя первичной профсоюзной организации

Пацаловской Натальи Павловны.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту общественного престижа и деловой репутации;

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

создания благоприятного психологического климата в коллективе;

практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Выборный профсоюзный орган выступают равноправными и деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными актами;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

Выборный профсоюзный орган как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые выборным профсоюзным органом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с трудовым договором;
- соблюдать Кодекс профессиональной этики и служебного поведения работников системы социальной защиты населения Воронежской области;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности оказания социальных услуг населению;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному

руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия трудовых договоров и локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, недействительны и не подлежат применению.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить под роспись работника с действующим в учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника за сутки до вступления.

2.2. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый срок, так и на определённый срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в случаях, указанных в ст.59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. В условия трудового договора может быть включено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приёме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 ТК РФ.

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.

2.5. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.6. Работники учреждения, изъявившие желание получить квалификационную категорию, имеют право пройти повышение квалификации по специальности. При этом на период прохождения обучения за ними сохраняется место работы и среднемесячный заработок по занимаемой должности.

Повышение квалификации работников осуществляется за счёт средств работодателя.

2.7. Работодатель обязуется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ создавать необходимые условия работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от работы.

Работодатель предоставляет отпуска с сохранением заработной платы работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях (имеющих государственную аккредитацию) по профилю занимаемой должности не зависимо от наличия у такого работника другого высшего образования.

Раздел 3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения об оплате труда работников».

3.2. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:
- размеры окладов (должностных окладов), устанавливаемых по профессиональным квалификационным группам на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые

необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Систему оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа учреждения (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

3.3. Работодатель обязуется выплачивать месячную заработную плату работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим установленную норму труда (трудовые обязанности), не ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

3.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены без проведения специальной оценки условий труда.

3.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

3.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 час.) устанавливается в размере 50 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

3.7. Работа в сверхурочное время оплачивается в полуторном размере за первые два часа работы, а за последующие часы — в двойном размере.

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

3.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.9. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей,

невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей должностного оклада, тарифной ставки, рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

3.11. За работниками учреждения на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы за период,
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы,
- выплаты за качество выполняемых работ,
- выплаты за выслугу лет, за стаж непрерывной работы.

3.13. Работникам учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу, размером - до 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается в соответствии с приказом руководителя учреждения персонально в отношении конкретного работника с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности, стажа работы в учреждении, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также с учётом обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается на определённый период времени в течение соответствующего календарного года. Применение персонального повышающего коэффициента не образует нового оклада и не учитывается при определении стимулирующих и компенсационных выплат работнику. Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.14. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца — 23 числа текущего периода, за вторую — 8 числа следующего месяца - *путём перечисления денежных средств на лицевой счёт работника, открытого в ПАО Сбербанк за счёт средств работодателя.*

Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи последней заработной платы за прошедший месяц.

В расчетном листе работодатель извещает каждого работника учреждения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

3.15. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной оплаты за время отпуска отпуск переносится на другой срок по согласованию с работником.

3.16. Работодатель обеспечивает первоочередность выдачи начисленной заработной платы перед остальными платежами (в том числе и в случае реорганизации или ликвидации учреждения), а также перечисление страховых взносов по обязательному социальному страхованию и налогу на доходы физических лиц.

3.17. Работодатель несёт ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленные сроки в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.18. 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.

Раздел 4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием выборного профсоюзного органа.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращении объема социальных услуг населению.

4.3. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

лица предпенсионного возраста;

лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;

несовершеннолетние работники;

бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера (по возрасту или по инвалидности).

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

4.5. Проведение сокращения осуществлять лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приёма и естественный отток кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий);
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению в соответствии со ст. 74 ТК РФ с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной предпринимательской деятельности.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

4.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Работникам, предупреждённым о предстоящем увольнении (п.1,2 части 1 ст. 81 ТК РФ) предоставляется время для поиска нового места работы – в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника.

4.7. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – работу, требующую более низкой квалификации.

4.9. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата учреждения и добросовестно работавшим в них, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест или возникновения вакансий.

4.10. С письменного согласия работника работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в предупреждении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.11. Работодатель сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии), вследствие общего заболевания, бытовой травмы (кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения), средний заработок *на срок его переквалификации.*

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, которые утверждаются работодателем с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за один месяц до их введения в действие.

5.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников учреждения не может превышать 39 часов в неделю.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

5.3. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских работников учреждения определяется с учётом режима деятельности учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для медицинских работников учреждения, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены) перерыв для приёма пищи и отдыха не устанавливается. Работникам обеспечивается возможность приёма пищи одновременно с «обслуживаемым контингентом» или отдельно в специально отведённом для этой цели месте.

5.4. Выходные дни предоставляются работникам в субботу и воскресенье. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа руководителя с учётом мнения Выборного профсоюзного органа.

5.5. Работодатель устанавливает снижение продолжительности рабочего времени – *на 1 час в неделю (или др. продолжительности без ущерба для нормального функционирования Учреждения)* для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- лицам, совмещающим работу с обучением.

При этом оплата труда производится, как и при полной рабочей неделе.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами (в возрасте до восемнадцати лет) предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. Для работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя:

понедельник – пятница с 8 часов 00 мин. до 17 часов 00 мин. ежедневно.

перерыв для отдыха и приёма пищи с 12 часов 00 мин. до 13 часов 00 мин.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- за ненормированный рабочий день.

По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.8. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.9. Графики отпусков работников утверждаются работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Первоочередным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска (помимо предусмотренных законодательством) пользуются женщины, имеющие двух детей до 14 лет, одинокие родители, воспитывающие ребёнка в возрасте до шестнадцати лет, а также при необходимости ухода за тяжелобольными близкими родственниками при наличии медицинского заключения.

Работодатель обязуется известить работника под роспись о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала.

5.10. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении.

5.11. Супругам, родителям и детям, работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них

имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы, без ущерба для нормального функционирования учреждения.

5.12. Работник, столкнувшийся с указанными ниже обстоятельствами семейного или личного характера, имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – 3-5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3-5 календарных дней;
- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей – учащихся младших классов (1-4 классы), в День знаний 1 сентября,
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1-3 календарных дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;
- для посадки и сбора картофеля - 2 календарных дня;
- для посещения лечебных учреждений в году 3-5 календарных дней.

5.13. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дополнительных дня отдыха с сохранением заработной платы.

Оплачиваемые дополнительные дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника.

5.14. Предоставлять работникам на основании письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставляется по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

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

6.1.1. Выполнить в установленные сроки план мероприятий по улучшению условий и охране труда.

6.1.2. Провести специальную оценку условий труда в учреждении.

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

6.1.4. Разрабатывать и утверждать с учётом мнения выборного профсоюзного органа инструкции по охране труда для работников учреждения.

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

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

6.1.7. Осуществлять контроль выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охране труда, за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

6.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие компенсации:

- повышение оплаты труда (не менее 4% тарифной ставки (оклада));
- дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее 7 календарных дней);

6.1.10. Обеспечивать в соответствии со ст.214 ТК РФ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. В целях профилактики неблагоприятного воздействия микроклимата с температурой воздуха на рабочих местах выше (ниже) допустимых величин использовать защитные мероприятия (помещения для отдыха, регламентация времени работы, в частности перерывы в работе, сокращение рабочего дня, изменение режима работы и др.)

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

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;
- переводить женщин (по их заявлению), имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы, на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребёнком возраста полутора лет.

6.1.12. Обеспечить условия труда молодёжи, в том числе:

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

6.2. Работодатель и выборный профсоюзный орган обеспечивают выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и оказывают им необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных обязанностей.

6.3. Выборный профсоюзный орган и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью

работников, предъявляют обязательные к исполнению работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы их жизни и здоровью.

6.4. В учреждении создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 6 человек.

Работодатель и выборный профсоюзный орган обязуются оказывать содействие работе комиссии по охране труда.

6.5. Работодатель создаёт необходимые условия для выполнения членами комиссий по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда их обязанностей по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда:

- обеспечивает нормативно-технической документацией, методической литературой;
- предоставляет оплачиваемое время (не менее 2 часов в неделю) для выполнения общественных обязанностей;
- увольнение уполномоченного (доверенного) лица по охране труда по инициативе работодателя (его представителя) допускается только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа;
- освобождает от работы с сохранением среднего заработка на период их обучения по вопросам охраны труда.

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

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

7. Условия труда и социальные гарантии молодёжи

7.1. Стороны договорились:

- считать приоритетным направлением совместной деятельности сторон закрепление в учреждении молодых работников (в возрасте – до 35 лет);
- осуществлять работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодёжи;
- поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности первичной профсоюзной организации.

7.2. Для привлечения и закрепления молодых специалистов в учреждении работодатель обязуется:

- обеспечивать молодому работнику самостоятельное рабочее место,

соответствующее его знаниям, подготовке, требованиям условий и охраны труда;

- развивать наставничество, закреплять за молодыми специалистами наставников из числа высококвалифицированных кадровых работников;
- создать условия для повышения квалификации и профессионального роста работающей молодёжи;
- обеспечивать условия труда молодёжи - исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжёлых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (без ущерба для нормального функционирования учреждения);

7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- проводить работу по вовлечению молодёжи в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;
- оказывать помощь молодым работникам в соблюдении их прав и гарантий, установленных действующим законодательством (ст.173-177 ТК РФ).

Раздел 8. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились, что при условии обеспечения финансовыми средствами, оказывается материальная помощь работникам в размере должностного оклада (не превышающего десять тысяч рублей):

- юбилярам (мужчинам — 50, 60 лет, женщинам — 50, 55 лет);
- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с длительной болезнью работника;
- при наступлении особых случаев (в связи со смертью близких родственников, стихийное бедствие, несчастный случай);
- в связи с другими особыми обстоятельствами — по ходатайству профсоюзного комитета.

8.2. Работодатель выделяет транспортные средства работникам учреждения для хозяйственно-бытовых нужд.

8.3. Работодатель обеспечивает бесплатную доставку работников учреждения на работу и обратно служебным транспортом. *(Учреждение оговаривает организацию доставки — время отправления, место сборного пункта, маршрут следования и т.д.).*

8.4. Выборный профсоюзный орган обеспечивает организацию летней оздоровительной кампании и новогодних праздников для детей и частичное финансирование этих мероприятий для родителей-членов Профсоюза.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Работодатель и выборный профсоюзный орган строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым Соглашением между областной организацией Профсоюза работников

госучреждений и общественного обслуживания и департаментом социальной защиты, настоящим коллективным договором.

9.2. Работодатель представляет возможность представителю выборного профсоюзного органа участвовать в совещаниях по обсуждению финансово-хозяйственной деятельности учреждения, актуальных вопросов для работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- на основании личных письменных заявлений членов первичной профсоюзной организации ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счет первичной профсоюзной организации учреждения членские профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы, а также производить перечисление профсоюзных взносов на общепрофсоюзную деятельность обкому Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;
- предоставлять выборному профсоюзному органу бесплатно для обеспечения деятельности в интересах работников оборудованные помещения, средства связи, транспортные средства;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний в рабочее время без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение;
- предоставлять выборному профсоюзному органу возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте;
- безвозмездно производить для выборного профсоюзного органа множительные и машинописные работы;
- освобождать от основной работы членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, прохождения профсоюзной учёбы, участия делегатов в работе конференций, заседаний выборных профсоюзных органов, а также проводимых ими мероприятиях;
- поощрять руководителей выборного профсоюзного органа за содействие и активное участие в решении социально-экономических задач и оказании государственных услуг населению.

9.4. Расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя членов выборного профсоюзного органа, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.5. Членам профсоюзного комитета, не освобождённым от основной работы, за дополнительную к трудовым обязанностям общественную работу в интересах коллектива, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- председателю профкома – 3 календарных дня;
- членам профкома – 1 календарный день.

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня его подписания.

10.2. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление под роспись с ним работников в 5-дневный срок с момента его уведомительной регистрации, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора).

10.3. Работодатель и выборный профсоюзный орган:

- проводят проверки выполнения коллективного договора, результаты которых рассматривают на совместных заседаниях;
- один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

10.4. Выборный профсоюзный орган для контроля выполнения настоящего коллективного договора:

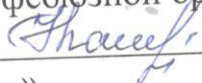
- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает её не позднее двух недель со дня получения работодателем соответствующего запроса;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Стороны обязуются за 3 месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры о заключении на новый период и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации


«__» _____ 20__ г

От работодателя:
Директор


«__» _____ 20__ г

Примечание. При согласии Сторон в коллективный договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (в части дополнительных расходов – за счёт средств учреждения).

Перечень приложений к коллективному договору:

- Перечень профессий и должностей, дающих право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам дома – интерната.

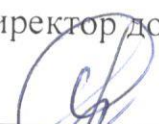
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

 Н.П.Пацаловская
« 12 » декабря 2012 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор дома – интерната

 С.Э.Моловцев
« 12 » декабря 2012 г.

Приложение № 1

к Коллективному договору Бюджетного учреждения Воронежской области «Рамонский дом – интернат для престарелых и инвалидов»
перечень профессий и должностей, дающих право на предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков работникам дома - интерната

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность основного отпуска (календарные дни)	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)		Общая продолжительность отпусков (календарные дни)
			За работу во вредных и (или) опасных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	За ненормированный рабочий день	
1.	Административно – управленческий персонал				
	Директор	28	-	14	42
	Заместитель директора по общим вопросам	28	-	14	42
	Заместитель директора по медицинской части	28	-	14	42
	Главный бухгалтер	28	11	-	39
	Юрисконсульт	28	7	-	35
	Специалист по кадрам	28	-	7	35
	Инспектор по кадрам	28	-	7	35
	Делопроизводитель	28	7	-	35

	Заместитель главного бухгалтера	28	9	-	37
	Экономист	28	7	-	35
	Бухгалтер	28	7	-	35
	Администратор	28	7	-	28
	Техник - программист	28	-	-	35
	Специалист по охране труда, по организации пожарной охраны	28	-	7	35
2.	Медицинское обслуживание				
	Врач - специалист	28	14	-	42
	Средний медицинский персонал, непосредственно обслуживающий проживающих (старшая медицинская сестра, фельдшер, медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре)	28	14	-	42
	Медицинский дезинфектор	28	14	-	42
	Лаборант	28	14	-	42
	Фармацевт	28	14	-	42
	Младший медицинский персонал : - санитарка - сестра - хозяйка	28 28	14 14	- -	42 42
3.	Социально - трудовая реабилитация и культурно - воспитательное обслуживание				
	Психолог	28	14	-	42
	Библиотекарь	28	7	-	35
	Культ	28	7	-	35

	организатор			14	42
	Инструктор по труду	28	-		
	Специалист по социальной работе	28	7	-	35
4.	Организация питания				
	Шеф-повар	28	10	-	38
	Повар	28	7	-	35
	Официант	28		7	35
	Кухонный рабочий	28	7	-	35
	Мойщик посуды	28	-	7	35
5.	Хозяйственно – обслуживающий персонал				
	Начальник хозяйственного отдела	28	-	10	38
	Заведующий складом	28	10	-	38
	Начальник участка (газовая котельная)	28	-	10	38
	Инженер - энергетик	28	-	10	38
	Инженер по ремонту	28	-	10	38
	Лаборант химического анализа	28	-	7	35
	Оператор котельной	28	-	7	35
	Оператор очистных сооружений	28	7	-	35
	Слесарь - ремонтник	28	7	-	35
	Монтажник санитарно – технических систем и оборудования	28	-	7	35
	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	28	-	7	35
	Слесарь по контрольно –	28	-	7	35

измерительным приборам и автоматике				
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования	28	7	-	35
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	28	7	-	35
Швея	28	-	-	28
Парикмахер	28	-	-	28
Столяр	28	-	-	28
Рабочий по благоустройству населенных пунктов	28	-	-	28
Лифтер	28	-	-	28
Вахтер	28	-	-	28
Уборщик территории	28	-	-	28
Маляр	28	7	-	35
Водитель автомобиля	28	-	-	28
Подсобный рабочий	28	-	-	28
Тракторист	28	-	-	28

Норма выдачи бесплатной специальной одежды, специальной обуви

Оператор- котельной	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	Дежурная.
	3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Оператор очистных сооружений	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	1 шт.
	3. Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	4. Сапоги резиновые	1 пара
	5. Сапоги утепленные	1 пара
	6. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
	7. Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие	1
	8. Очки защитные	1
Монтажник санитарно-технических систем оборудования	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	3. Куртка утепленная	1 шт.
	4. Сапоги резиновые	1 пара
	5. Сапоги утепленные	1 пара
	6. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	7. Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие	1
	8. Очки защитные	1
Слесарь-ремонтник	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
	2. Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	3. Куртка утепленная	1 шт.
	4. Сапоги резиновые	1 пара

	5. Сапоги утепленные	1 пара
	6. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары
	7. Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие или изолирующие	1
	8. Очки защитные	1
Инженер по ремонту	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	1 шт.
	3. Сапоги резиновые	1 пара
	4. Сапоги утепленные	1 пара
	5. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Уборщик территории	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Сапоги резиновые	1 пара
	3. Сапоги утепленные	1 пара
	4. Куртка утепленная	1 шт.
	5. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Водитель	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Перчатки с точечным покрытием	12 пар
	3. Куртка утепленная	1 шт.
Электромонтер электрооборудования	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Сапоги резиновые	1 пара
	3. Сапоги утепленные	1 пара
	4. Куртка утепленная	1 шт.
	5. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Заведующий складом	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	1 шт.
	3. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.

	4. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
Маляр	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	1 шт.
	3. Перчатки с точечным покрытием	6 пар
Начальник участка	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	1 шт.
	3. Сапоги утепленные	1 пара
	4. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Начальник хозяйственного отдела	1. Костюм хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Куртка утепленная	1 шт.
	3. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Машинист по стирке и ремонту спец. одежды	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
	2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
	3. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
	4. Тапочки кожаные	1 пара
Повар	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
	2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	3. Тапочки кожаные	1 пара

Мойщик посуды	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
	2. Тапочки кожаные	1 пара
	3. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар.
Официантка	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
	2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	3. Тапочки кожаные	1 пара
Кухонный рабочий	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	2 шт.
	2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
	3. Тапочки кожаные	1 пара
	4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
Фельдшер	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный	2 шт.
	2. Колпак или косынка хлопчато-бумажная	2 шт.
	3. Тапочки кожаные	1 пара
Фармацевт	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный	2 шт.
	2. Колпак или косынка хлопчато-бумажная	2 шт.
	3. Тапочки кожаные	1 пара
Врач	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный	2 шт.
	2. Колпак или косынка хлопчато-бумажная	2 шт.
	3. Тапочки кожаные	1 пара
Медсестра	1. Костюм или халат хлопчато-бумажный	2 шт.
	2. Колпак или косынка хлопчато-бумажная	2 шт.

	3.Тапочки кожаные	1 пара
Сестра-хозяйка	1.Костюм или халат хлопчато-бумажный	2 шт.
	2.Колпак или косынка хлопчато-бумажная	2 шт.
	3.Тапочки кожаные	1 пара
Санитарка	1.Костюм или халат хлопчато-бумажный	2 шт.
	2.Колпак или косынка хлопчато-бумажная	2 шт.
	3.Тапочки кожаные	1 пара

Грошето и
процентово



С. А. Моловчик