

Принят на общем собрании  
работников БУ ВО "ВОГЦ"

01.06.2022г.

Протокол № 57 от "01" 06 2022г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

бюджетного учреждения Воронежской области «Воронежский  
областной геронтологический центр»

на 2022-2025 годы

г. Воронеж

2022

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Воронежской области «Воронежский областной геронтологический центр» (далее — БУ ВО «ВОГЦ») 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 БУ ВО «ВОГЦ» Окуневского Андрея Игоревича, именуемый далее «Работодатель»;

- работники учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя первичной профсоюзной организации Усковой Ирины Анатольевны.

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 01.06.2022 года и действует по 31.05.2025 год.

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.

1.10. Неотъемлемой частью настоящего договора являются следующие приложения:

- Приложение № 1 Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день;
- Приложение № 2 Перечень должностей, дающих право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда, на выдачу молока за работу во вредных условиях труда;
- Приложение № 3 Перечень средств смывающих и обезвреживающих средств, профессий и должностей, работа в которой дает право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;
- Приложение № 4 Перечень средств индивидуальной защиты, профессий, должностей, работа в которой дает право на бесплатное получение специальной одежды и других СИЗ.

## 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, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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» и «Положения о премировании работников» учреждения.

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.

Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда на дату вступления в силу Положения об оплате труда (с 16/11/2021г.), ранее установленный размер выплат сохраняются – повар, водитель 15%, медицинская сестра палатная, санитарка палатная 25%.

Ранее предусмотренные размеры выплат не распространяются на круг лиц, принятых на работу после вступления в силу Положения об оплате труда, размер компенсационных выплат с вредными и (или) опасными условиями труда для данных работников составит:

- подкласс 3.1 (вредные условия труда 1 степени) – 4% оклада (должностного оклада) повар, водитель

- подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени) – 6% оклада (должностного оклада) - врач-лаборант, лаборант, медсестра процедурная;

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 объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику



определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 25% оклада (должностного оклада).

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 — не менее чем 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 не менее чем в двойном размере:

работникам, получающим оклад (должностной оклад),

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день 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 объемом 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.

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.

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

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 сокращения численности или штата работников, ликвидации учреждения.

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 (за два года до пенсии);
- одинокие родители, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- 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



пускается.

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.

## 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, для педагогических работников - 36 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. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приёма пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. 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



14 календарных дней.

5.5. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

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

5.6. 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, 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.

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

5.8. 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.

5.9. 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 календарных дня;
- одному из родителей либо другому лицу (опекуну), воспитывающему детей, учащихся младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября, - 1 календарный день;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 календарных дня;

5.10. 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.

## 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. Обеспечивать приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

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

- повышение оплаты труда;
- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- молоко или другие равноценные пищевые продукты.

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

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

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на лёгкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжёлых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- освободить от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

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, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

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 4 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. Стороны устанавливают порядок, при котором к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в учреждении, применялись бы меры морального и материального поощрения.

6.7. 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);
- способствовать созданию Совета молодых специалистов;
- создавать молодым работникам условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

### 7.3. Выборный профсоюзный орган обязуется:

- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодёжи;
- 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 (но не более десяти тысяч рублей):

- юбилярам, начиная с 50 лет и далее каждые пять лет;
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству профсоюзного комитета.

8.2. Работодатель представляет работникам учреждения медицинские услуги по направлениям:



физиотерапия, УЗИ, ЭКГ, лабораторные исследования (анализ крови, анализ мочи), массаж, внутримышечные и внутривенные инъекции;

8.3. На основании ст. 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

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 просвещения, высшей школы и общественной службы 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.

## 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 знакомление 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 приёме 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 работодателя:

Директор

БУ ВО «ВОГЦ»

 А.И. Окуневский

01.06.2022г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

 Н.А. Ускова

01.06.2022г.





**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, дающих право**  
**на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день**

| Наименование должностей                                    | Продолжительность дополнительного отпуска с ненормируемым рабочим днем (в календарных днях) |
|--|---|
|  | 14  |
| директора (по общим вопросам)                              | 12  |
| директора (по медицинской части)                           | 12  |
| директора  | 12  |
| бухгалтер  | 11  |
| главного бухгалтера  | 9   |
|  | 6   |
| экономист  | 7   |
| программист  | 5   |
| инженер по кадрам  | 5   |
|  | 5   |
| консультант (I категория)                                  | 7   |
| консультант  | 7   |
| инженер по охране труда                                    | 5   |
| начальник отделения социально-правовой и социальной работы | 10  |
| инженер по социальной работе                               | 5   |
| консультант  | 7   |
| начальник социально-реабилитационного отделения            | 10  |
|  | 5   |
| организатор  | 5   |
| библиотекарь   | 5   |
| инженер по реабилитации инвалидов                          | 5   |
| инженер по социальной работе                               | 5   |
| инженер по хозяйству                                       | 10  |
| инженер по складу  | 10  |
| водитель автомобиля  | 7   |
| инженер по комплексному обслуживанию и ремонту зданий      | 5   |
| инженер-сантехник  | 5   |
| шеф-механик  | 10  |
|  | 7   |
| медицинская сестра палатная                                | 14  |
| медицинский персонал:                                      | 14  |
|  |   |

Основания для составления перечня:  
 Трудовой кодекс Российской Федерации.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей, дающих право на дополнительный отпуск и**  
**выдачу молока за работу во вредных условиях труда**

| Наименование должностей | Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными и особыми условиями труда (в календарных днях) | Молоко или другие равноценные пищевые продукты (в литрах/в смену) |
|-------------------------|---|---|
| Секретарь               | 14  | 0,5   |
| Лаборант                | 14  | 0,5   |
| Сестра процедурной      | 14  | 0,5   |

Источники для составления перечня:

Трудовой кодекс Российской Федерации

Приказ Минтруда России № 426 от 24.01.2014г. «О специальной оценке условий труда», приказ Минтруда России № 33н от 24.01.2014г.

Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкций по ее

проведению; результаты проведенной ООО «ЛАНА» спец.оценки условий труда БУ ВО «ВОГЦ» 28.10.2015 г.; приказ ВО «ВОГЦ» от 14.12.2015 г. №149/ОД «О выдаче молока во вредных условиях труда».



## ПЕРЕЧЕНЬ

средств смывающих и обезвреживающих средств, профессий и должностей, работа в которой  
 право на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта  
 качества труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

|   | Профессия,<br>должность                               | Наименование   | Норма выдачи на месяц   |
|---|---|--|---|
|   | 2   | 4  | 5   |
| 1 | Маляр   | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие,<br>восстанавливающие кремы,<br>эмульсии | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 2 | Дворник   | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 3 | Водитель автомобиля                                   | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие,<br>восстанавливающие кремы,<br>эмульсии | 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 4 | Слесарь-сантехник                                     | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 5 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие,<br>восстанавливающие кремы,<br>эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 6 | Кладовщик   | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |



|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| 7  | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 8  | Уборщик служебных помещений             | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 9  | Подсобный рабочий                       | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 10 | Повар                                   | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 11 | Официант                                | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 12 | Кухонный рабочий                        | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 13 | Медицинская сестра                      | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 14 | Санитарка                               | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |



|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
|    |   | Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии  | 100 мл   |
| 15 | Врач (специалист)                                 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 16 | Медицинская сестра<br>диетическая                 | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 17 | Лаборант  | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 18 | Медицинский дезинфектор                           | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела<br><br>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)<br><br>100 мл |
| 19 | Сестра-хозяйка                                    | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 20 | Заведующий медицинским отделением – врач-терапевт | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |
| 21 | Старшая медсестра отделения                       | Мыло или жидкие моющие средства в том числе:<br>для мытья рук<br>для мытья тела  | 200 г (мыло туалетное) или<br>250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)               |

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»; статьи 22, 212, 221 ТК РФ.

Специалист по охране труда



И.В. Федяков



## ПЕРЕЧЕНЬ

средств индивидуальной защиты, профессий и должностей, работа в которой дает право на бесплатное получение специальной одежды и других СИЗ

| № п/п | Профессия, должность   | Основание  | Наименование СИЗ   | Норма выдачи на год   |
|-------|--|--|--|---|
| 1     | 2  | 3  | 4  | 5   |
| 1     | Заведующий медицинским отделением-врач-терапевт  | Приказ Минздрава и соц. развития № 65 от 29.01.1988г. п.7  | Халат хлопчатобумажный<br>Колпак или косынка х/б<br>Полотенце  | 2<br>2<br>2   |
| 2     | Средний и младший медицинский персонал (старшая медсестра, медсестра процедурной, санитарка) | Приказ Минздрава и соц. развития № 777 от 01.09.2010г. п.22,24   | Халат хлопчатобумажный<br>Колпак или косынка х/б<br>Тапочки кожаные<br>Фартук хлопчатобумажный   | 2<br>2<br>1 пара на 2 г.                                    |
| 3     | Дезинфектор  | Приказ Минздрава и соц. развития № 777 от 01.09.2010г.п. 40<br>Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.24 | Халат или костюм х/б<br>Сапоги резиновые<br>Перчатки резиновые<br>Средства индивидуальной защиты органов дыхания противогазовое<br>СИЗ органов дыхания против аэрозольное<br>Очки защитные | 1<br>1 пара<br>12 пар дежурное<br><br>дежурное<br>до износа |
| 4     | Заведующий складом   | Приказ Минздрава и соц. развития № 777 от 01.09.2010г.п. 43  | Халат хлопчатобумажный<br>Рукавицы комбинированные<br>На наружных работах в неотопливаемых помещениях зимой:<br>Костюм теплый на подкладке<br>Сапоги резиновые с вставным утеплителем      | 1<br>2 пары<br><br>1 на 2 г.<br>1 пара на 3г.               |
| 5     | Подсобный рабочий  | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.21  | Костюм для защиты от общих производственных загрязнений<br>Перчатки с полимерным покрытием   | 1<br><br>12 пар   |
| 6     | Водитель   | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г.   | Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений<br>Перчатки с точечным покрытием<br>Перчатки резиновые или из полимерных покрытий  | 1<br><br>12 пар<br>дежурные                                 |



|    |   |  |  |   |
|----|---|--|--|---|
| 7  | Кладовщик                               | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.49  | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Халат для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>  | <p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p>  |
| 8  | Шеф-повар<br>Повар                      | Приказ Минздрава и соц. развития № 65 от 29.01.1988г.п. 12   | <p>Колпак или косынка</p> <p>Куртка хлопчатобумажная</p> <p>Нарукавники</p> <p>Брюки или юбка х/б</p> <p>Фартук х/б</p> <p>Тапочки</p> <p>Полотенце для рук</p> <p>Полотенце для лица</p>  | <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>2</p> <p>1 пара на 6 мес.</p> <p>дежурное</p> <p>2</p> |
| 9  | Кухонный рабочий                        | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.60  | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Халат и брюки</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов</p>                              | <p>1</p> <p>1 комплект до износа</p> <p>6 пар</p> <p>2</p>                                    |
| 10 | Официант                                | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.119 | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Фартук из полимерных материалов</p>  | <p>1</p> <p>2</p>   |
| 11 | Машинист по стирке и ремонту спецодежды | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.115 | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки резиновые</p> | <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>1 комплект</p> <p>дежурный</p> <p>дежурные</p>                       |
| 12 | Лифтер                                  | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.69  | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>  | <p>1</p> <p>6 пар</p>   |



|    |   |  |  |  |
|----|---|--|--|--|
| 13 | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.135 | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или очки защитные</p> <p>Средства индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие</p>  | <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>  |
| 14 | Слесарь сантехник                                     | Приказ Минздрава и соц. развития № 777 от 01.09.2010г.п. 81  | <p>Плащ прорезиненный</p> <p>Костюм утеплённый на подкладке</p> <p>Сапоги кирзовые</p> <p>Перчатки шерстяные</p> <p>Страховочная привязь (пояс предохранительный)</p> <p>Сапоги резиновые с вставным утеплителем</p> <p>Комбинезон или костюм с водоотталкивающей пропиткой</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные</p> <p>Средства индивидуальной защиты органов дыхания против аэрозольное</p> <p>Ботинки кожаные</p> | <p>дежурный</p> <p>1 на 1,5г.</p> <p>1 пара</p> <p>2 пары дежурный</p> <p>1 пара на 3г.</p> <p>1</p> <p>6 пар дежурное</p> <p>1 пара</p> |
| 15 | Вахтер  | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.163 | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Сапоги резиновые</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>  | <p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>   |
| 16 | Уборщик служебных помещений                           | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. п.171 | <p>Костюм для защиты от общих и производственных загрязнений</p> <p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>   | <p>1</p> <p>1</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>   |
| 17 | Маляр   | Приказ Минздрава и соц. развития № 777 от 01.09.2010г.п. 50  | <p>Халат хлопчатобумажный</p> <p>Берет суконный</p> <p>Напальчники</p> <p>Средства индивидуальной защиты органов дыхания против аэрозольное</p>  | <p>1</p> <p>1</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>  |



|    |   |  |   |   |
|----|---|--|---|---|
|    |   |  | Очки защитные<br>Костюм х/б<br>Ботинки или туфли на нескользящей подошве<br>Костюм утепленный на подкладке<br>Сапоги резиновые с вставленным утеплителем  | дежурные<br>2<br>1 пара<br>1 пара на 2г.<br>1 пара на 3г.   |
| 18 | Электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования | Приказ Мин. труда и соц. защиты № 997н от 09.12.2014г. | Костюм из термостойких материалов<br>Куртка-накидка из термостойких материалов<br>Куртка рубашка из термостойких материалов<br>Белье нательное термостойкое<br>Фуфайка-свитер из термостойких материалов<br>Ботинки кожаные с защитным подноском для защиты от повышенных температур на термостойкой, маслбензостойкой подошве<br>Перчатки трикотажные термостойкие<br>Боты или галоши диэлектрические<br>Перчатки диэлектрические<br>Щиток защитный термостойкий | 1 на 2г.<br>1 на 2г.<br>1 на 2г.<br>2 комплекта<br>1 на 2г.<br>1 пара<br>4 пары<br>дежурные<br>дежурные до износа |

Специалист по охране труда



И.В. Федяков



Пронумеровано и прошнуровано  
26 (Двадцать шесть) листов

Директор БУ ВО "ВОГЦ"

А.И. Окуневский

Председатель ПНО БУ ВО "ВОГЦ"

И.А. Ускова







**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

07.06.2022 № 84-11/2651

На № 84/02-12/862 от 06.06.2022

БУ ВО «Воронежский областной  
геронтологический центр»

gerontol-centr@govvrn.ru

Первичная профсоюзная организация

БУ ВО «Воронежский областной  
геронтологический центр»

gerontol-centr@govvrn.ru

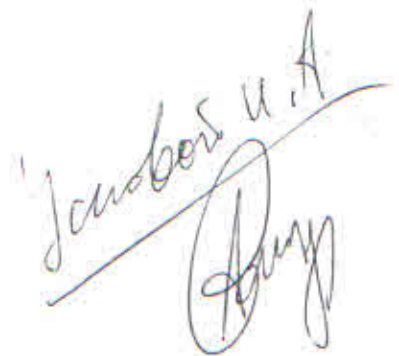
**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации**

Сообщаем, что коллективный договор БУ ВО «Воронежский  
областной геронтологический центр» на 2022 – 2025 гг., зарегистрирован  
06.06.2022.

Регистрационный номер 766 к.

Заместитель руководителя департамента

 Н.А. Шилов



Ушакова Ольга Сергеевна  
(473) 212-70-71

|              |     |         |
|--------------|-----|---------|
| БУ ВО «ВОГЦ» |     |         |
| Вх. №        | 331 |         |
| « 07 »       | 06  | 2022 г. |