

Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
от "7" июня 2023 года г. № 3230
муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального
обслуживания населения Мокшанского района» на 2023-2026 годы

"15" мая 2025г.

Работодатель в лице его представителя директора Салиной Натальи Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны и работники в лице представителя председателя совета трудового коллектива Каравайкиной Марины Борисовны, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района» от 20.02.2012 года № 3, с другой стороны, на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "15" мая 2025г. №1), в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 1.11 Коллективного договора от "7" июня 2023 г. № 3230, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

внести следующие изменения в Коллективный договор от "7" июня 2023 г. N 3230 на 2023-2026 годы:

1. по всему тексту Коллективного договора и приложений к нему должность «сиделка (помощник по уходу)» заменить на должность «помощник по уходу» в соответствующих падежах.

2. пункт 3.7 раздела 3 «Оплата труда» изложить в новой редакции:

«3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы в двойном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.»

3. пункт 5.7 раздела 5 «Оплата труда» приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района» изложить в новой редакции:

«5.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, за последующие часы в двойном размере часовой ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.»

4. приложение № 2 к коллективному договору «Положение о стимулировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района» изложить в новой редакции:

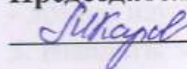
Коллективный договор зарегистрирован в Министерстве труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.	
21	05 20 25
Регистрационный №	101
Специалист	<i>[подпись]</i>

*Внесены изменения
в акт № 3230 от 07.06.23*

2023-2026 г. от «7» июня 2023 г.

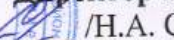
СОГЛАСОВАНО:

Председатель СТК

 /М.Б. Каравайкина/

УТВЕРЖДАЮ:

Директор КЦСОН

 /Н.А. Салина/

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района» (КЦСОН)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано во исполнении Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений социального обслуживания населения Мокшанского района Пензенской области, утвержденного постановлением администрации Мокшанского района Пензенской области от 07.12.2009 №1082, в целях обеспечения единого подхода по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения.

1.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения направлены на повышение эффективности деятельности Учреждения, посредством увеличения заинтересованности работников Учреждения в результатах своего труда, в качественном и своевременном выполнении своих должностных обязанностей, ответственности за конечные результаты труда и поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

1.3. Настоящее Положение предусматривает порядок распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения.

1.3. Настоящее Положение является локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников в части стимулирующих выплат, и является неотъемлемой частью Коллективного договора Учреждения.

1.4. Настоящее Положение принимается на заседании Совета трудового коллектива (далее СТК) и утверждается директором Учреждения.

1.5. Для распределения стимулирующих выплат работникам Учреждения создается комиссия по установке выплат стимулирующего характера (далее Комиссия). Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

1.6. На основании настоящего Положения каждый работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.7. Стимулирующие выплаты работникам Учреждения включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения, за высокое качество работы.

1.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств, выделенных органами исполнительной власти на текущий год, по независящим от Учреждения причинам, директор имеет право пересмотреть размер стимулирующих надбавок и доплат.

1.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютном значении или в процентном отношении к должностному окладу. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

1.10. Стимулирующие выплаты осуществляется за счет областного бюджета, а также средств от приносящий доход деятельности Учреждения.

2. Виды стимулирующих выплат

2.1. Перечь выплат стимулирующего характера:

В отделениях учреждения:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

1.1. надбавка за перевыполнение отраслевых норм нагрузки;

1.2. надбавка за участие в федеральных, отраслевых, муниципальных программах.

2. Выплаты за качество выполняемых работ:

2.1. надбавка за качественное выполнение отраслевых стандартов;

2.2. надбавка за применение в практической работе новых технологий;

- 2.3. надбавка за почетное звание, соответствующее профилю работы:
- заслуженный - в размере 0,1 к окладу (должностному окладу);
- народный - в размере 0,2 к окладу (должностному окладу);
2.4. надбавка за ученую степень, соответствующую профилю работы:
- кандидат наук - в размере 0,1 к окладу (должностному окладу);
- доктор наук - в размере 0,2 к окладу (должностному окладу).

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Для административно-управленческого и хозяйственного персонала:

1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

2. Выплаты за качество выполняемых работ.

3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

3.1. надбавка за продолжительность непрерывной работы в учреждениях социального обслуживания граждан.

4. Премияльные выплаты по итогам работы.

3. Порядок стимулирования

3.1. К выплате за интенсивность и высокие результаты работы можно отнести:

- умение выполнять большой объем должностных обязанностей;
- умение применять глубокие и разносторонние знания по профессии;
- исполнение работником должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от установленных трудовым договором и должностной инструкции, с предъявлением повышенных требований и задач (сложности, срочности, выполнение задач в ограниченное время);
- оперативность работника в принятии решений;
- интеллектуальные нагрузки;
- эмоциональные нагрузки;
- режим работы.

Надбавка за интенсивность устанавливается работнику на определенный срок, в соответствии с приказом директора.

Ответственному лицу (по компетенции) при подготовке представления на работника необходимо указать, в чем заключается интенсивность.

Конкретный размер выплаты за интенсивность устанавливается работнику в процентах к должностному окладу пропорционально доле занимаемой штатной единицы или в абсолютной сумме.

Размер надбавки за интенсивность устанавливается в размерах, не превышающих:

- по должностям заместителей руководителя, главного бухгалтера – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» (специалист по закупкам) – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» (техник-программист) – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» (бухгалтер, бухгалтер II категории, бухгалтер I категории, специалист по охране труда, специалист по кадрам) – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Должности специалистов третьего уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (специалист по социальной работе) – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Должности специалистов второго уровня, осуществляющих предоставление социальных услуг» (социальный работник, помощник по уходу) до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Должности руководителей в учреждениях осуществляющих предоставление социальных услуг» (заведующий отделением (социальной службой)) – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик производственных и служебных помещений) – до 200 % в месяц;
- по должностям, отнесенным к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» (водитель автомобиля) – до 200 % в месяц;

-по должностям, не отнесенных к ПКГ (ассистент по оказанию технической помощи) до 200 % в месяц.

3.2. Стимулирующие выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника.

Качественные показатели эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются в соответствии с приказом директора КЦСОН от 14.12.2018 № 50

«Об утверждении критериев оценки эффективности и результативности деятельности работников муниципального бюджетного учреждения «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района»».

Конкретные размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику Учреждения определяются решением Комиссии ежемесячно.

Критерии оценки качества и результативности труда работников Учреждения разрабатываются отдельно для каждой категории работников на основе занимаемых ими должностей.

3.3. Выплата за стаж непрерывной работы осуществляется при наличии у работника Учреждения стажа непрерывной работы в организациях социального обслуживания и медицинских организациях, в размере:

- 20% оклада за первые три года работы;

- 10% оклада за последующие два года работы.

Размер выплаты за стаж непрерывной работы подлежит пересмотру при увеличении продолжительности стажа непрерывной работы.

Стимулирующая выплата за стаж непрерывной работы устанавливается по основной должности всем работникам Учреждения с целью создания стимула для долговременной стабильной работы в Учреждении. Данный вид стимулирования выплачивается ежемесячно. Непрерывный стаж работы устанавливается на основании трудовой книжки или выписки из электронной трудовой книжки.

3.4. С целью поощрения работников за общие результаты труда работникам применяется премирование по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно вводятся несколько премий за разные периоды - по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, а также премии за образцовое качество выполняемых работ, за выполнение особо важных и срочных работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении особо важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств.

Премия за выполнение срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

При премировании учитывается:

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, государственных программ Российской Федерации, государственных программ Пензенской области и муниципальных программ Мокшанского района Пензенской области.

3.5 Стимулирующие выплаты не выплачиваются:

- в случаях некачественного и несвоевременного выполнения должностных обязанностей, не выполнения объема порученной основной и (или) дополнительной работы, не соответствия критериям оценки эффективности выполняемой работы, директор имеет право самостоятельно изменить размер стимулирующей выплаты, либо полностью отменить выплату (акты, объяснительные записки работника и т. д.);

- работникам, допустившим грубые упущения в работе, отрицательно сказавшиеся на качестве и объеме предоставляемых социальных услуг, выполненных работ;

- в случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности, стимулирующие выплаты работнику не производятся, начиная с месяца, в котором дисциплинарное взыскание было наложено и заканчивая днем снятия дисциплинарного взыскания, либо днем истечения срока одного года со дня наложения дисциплинарного взыскания;

- работникам, нарушившим правила внутреннего трудового распорядка, исполнительской дисциплины, должностной инструкции;

- работникам при наличии обоснованных жалоб со стороны получателей социальных услуг, законных представителей;

- работникам, не обеспечившим сохранность имущества и товарно-материальных средств;

- работникам, уволенным по инициативе работодателя;

- работникам, принятым на должность с испытательным сроком, стимулирующие выплаты не выплачиваются до истечения испытательного срока;

- работники, находящиеся на больничном листе и отпуске получают стимулирующие выплаты за фактически отработанное время;

- не работающим сотрудникам, в том числе находящимся весь период на больничном, в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 и 3-х лет, стимулирующие выплаты и премии не выплачиваются.

3.6 Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время, в зарплату во второй половине месяца.

3.7. При переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое отделение, в связи с изменением его трудовых обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда в учреждении, размер стимулирующей выплаты пересматривается.

3.8. При отсутствии или недостатке финансовых средств по независящим от учреждения причинам, директор имеет право приостановить выплату стимулирующих выплат (надбавок и доплат), либо пересмотреть их размеры по согласованию с советом трудового коллектива. Максимальным размером указанные выплаты не ограничены.

3.9. Стимулирующие выплаты директору КЦСОН осуществляется на основании распоряжения главы Мокшанского района Пензенской области.

Организация деятельности комиссии по установке выплат стимулирующего характера

5.1. Для определения размеров стимулирующих выплат, порядка и условий их применения в Учреждении избирается комиссия по установке выплат стимулирующего характера. Состав Комиссии утверждается приказом директора. Работу Комиссии возглавляет Председатель.

Комиссия руководствуется в своей деятельности настоящим Положением. Комиссия рассматривает и оценивает результаты деятельности работников за оцениваемый период на основании критериев оценки, поданных заместителем директора, главным бухгалтером и заведующими отделениями.

4.2. Порядок работы Комиссии:

4.2.1. Заседания Комиссии проводятся ежемесячно. На основании критериев оценки работников, оформляется протокол, который является основанием для приказа о начислении стимулирующих выплат. Протокол подписывается председателем и членами Комиссии.

4.2.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава Комиссии.

4.2.3. Решения Комиссии принимаются прямым открытым голосованием простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. При равенстве голосов Председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

4.2.4. Комиссия имеет право приглашать на свои заседания работников Учреждения, либо проводить собеседования в целях уточнения данных материалов, представленных в Комиссию.

4.2.5. На основании протокола заседания Комиссии директор Учреждения издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам Учреждения по результатам текущего периода. Данный приказ направляется в бухгалтерию для начисления выплат. Указанные выплаты производятся одновременно с выплатой заработной платы.

5. Порядок оказания материальной помощи

5.1. Материальная помощь оказывается работникам КЦСОН из фонда оплаты труда учреждения в том числе из средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор.

5.3. Материальная помощь работникам КЦСОН оказывается:

- при уходе в отпуск (от одной тысячи до должностного оклада);
- в связи с юбилейными датами работников при достижении возраста 50,55,60 лет (от одной тысячи до должностного оклада);
- затратами на операцию, длительное лечение (от одной тысячи до должностного оклада);
- смертью близких родственников (от одной тысячи до должностного оклада);
- при регистрации брака работников и их детей (от одной тысячи до должностного оклада);
- к 8-Марта, 23-Февраля и к Дню социального работника (от одной тысячи до должностного оклада);
- при рождении ребёнка одному из родителей, работающему в учреждении (от одной тысячи до должностного оклада);
- работникам учреждения, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, а именно при утрате личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия в размере двух должностных окладов.

5.4. Работникам, чьи дети пошли в первый класс вручается набор канцтоваров.»

5. приложения № 3 к коллективному договору на 2023-2026 годы «Перечень профессий и должностей, которым выдаются бесплатная спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты (в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2017 №997н и ст.8-2 Закона Пензенской области от 26.11.2014 №2645-ЗПО «О социальном обслуживании граждан в Пензенской области») изложить в новой редакции:

СОГЛАСОВАНО:
УТВЕРЖДАЮ:
Председатель СТК
КЦСОН

М.Б. Каравайкина



Директор

/Н.А. Салина/

Нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района»

(приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

№ п/п	профессия	Наименование СИЗ	Норма выдачи	период	основание
1	Водитель автомобиля	Одежда специальной защиты			
		Жилет сигнальной повышенной видимости	1 шт.	1 год	Прил.1 п.3064
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Прил.1 п.3064
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	Прил.1 п.3064
		Средства защиты для ног			
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара	1 год	Прил.1 п.3064
		Средства защиты рук			
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Прил.1 п.3064
		Средства защиты головы			
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Прил.1 п.3064
2	Оператор водогрейных котлов	Средства защиты глаз			
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	1 год	Прил.1 п.3064
		Одежда специальной защиты			
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Прил.1 п. 3064
		Средства защиты для ног			
		Обувь специальная для защиты от	1 пара	1 год	Прил.1 п. 3064

		механических воздействий (ударов)			
		Средства защиты рук			
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Прил.1 п. 3064
		Средства защиты головы			
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Прил.1 п. 3064
		Средства защиты глаз			
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.	1 год	Прил.1 п. 3064
		Одежда специальной защиты			
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Прил.1 п.4030
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.	2 года	Прил.1 п.4030
		Средства защиты для ног			
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	1 год	Прил.1 п.4030
		Средства защиты рук			
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Прил.1 п.4030
		Средства защиты головы			
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Прил.1 п.4030
4	Уборщик производственных и служебных помещений	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт.	2 года	Прил.1 п.4030
		Одежда специальной защиты			
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	Прил.1 п. 4932
		Средства защиты для ног			
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и скольжения	1 пара	1 год	Прил.1 п. 4932
		Средства защиты рук			

		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	Прил.1 п. 4932
		Средства защиты головы			
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1 год	Прил.1 п. 4932
Статья 10 закона Пензенской области от 29.03.2024 № 4171-ЗПО «О социальном обслуживании граждан в Пензенской области»					
5	помощник по уходу	Одежда специальной защиты			Обеспечивается специальной одеждой, обувью и инвентарем или выплачивается денежная компенсация на их приобретение
		1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	
		Средства защиты головы			
		2. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (колпак)	1 шт.	1 год	
		Средства защиты рук			
		3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
		Средства защиты для ног			
	4. Обувь комнатная	1 шт.	1 год		
6	социальный работник	Одежда специальной защиты			Обеспечивается специальной одеждой, обувью и инвентарем или выплачивается денежная компенсация на их приобретение
		1. Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	1 год	
		Средства защиты головы			
		2. Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений (колпак)	1 шт.	1 год	
		Средства защиты рук			
		3. Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	1 год	
		Средства защиты для ног			
	4. Обувь комнатная	1 шт.	1 год		
	5. сумка хозяйственная	1 шт.	1 год		

Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексный центр социального обслуживания населения Мокшанского района»

(приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»)

№ п/	профессия	Наименование СИЗ (с указанием	Производственны	Нормы выдачи с	Основание (пункты
------	-----------	-------------------------------	-----------------	----------------	-------------------

п		конкретным данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	е загрязнители	указанием периодичн ости выдачи, количества на период, единицы измерения (г.мг.)	Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	Водитель автомобиля	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа			
		ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, бензин, дизельное топливо и другие	100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающе го типа)		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очистки от особо устойчивых загрязнений		250/200мл/ г 1 месяц	Прил. 3
		Смывающие средства			
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов, бензин, дизельное топливо и другие	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Прил. 3
2	Оператор водогрейных котлов	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа			
		ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающе го типа)		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		Смывающие средства			

		ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Прил. 3
3	Рабочий по комплексном у обслуживани ю и ремонту зданий	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа			
		ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего типа)		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		Смывающие средства			
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов.	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Прил. 3
4	Уборщик производств енных и служебных помещений	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа			
		ДСИЗ защитного типа: средства гидрофильного действия	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов и водные растворы дезинфицирующи х средств	100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ защитного типа: средства комбинированного (универсального) действия		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		ДСИЗ регенерирующего (восстанавливающего типа)		100мл. 1 месяц	Прил. 3
		Смывающие средства			
		ДСИЗ очищающего типа: средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	Общие загрязнения, при работах, выполняемых в резиновых перчатках или перчатках из	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Прил. 3

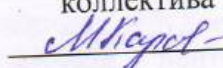
			полимерных материалов и водные растворы дезинфицирующи х средств		
--	--	--	--	--	--

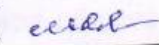
6. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2023-2026 годы распространяется с момента их подписания на всех работников Работодателя.
7. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2023-2026 годы.

Представитель работодателя:
Директор КЦСОН


Н.А. Салина
« 15 »  2025


Представитель работников:
Председатель совета трудового
коллектива

 М.Б. Каравайкина

« 15 »  2025