



Изменения и дополнения от 30.01.2018 г. к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы регистрационный номер 132004 от 04.03.2016 г.

1. В соответствии с Постановлением администрации города Лангепаса от 30.01.2018 № 95 «О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города Лангепаса от 22.05.2017 № 727 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных организаций, подведомственных департаменту образования и молодежной политики администрации города Лангепаса» (ред. от 19.10.2017)

1.1. Внести в приложение № 2 к коллективному договору ЛГ MAOY «COШ №5» Положение о системе оплаты труда и порядке ее применения для работников ЛГ MAOY «COШ № 5» следующие изменения:

1.1.1. В пункте 1.4 раздела 1 «Общие положения» цифры «6050» заменить цифрами «6150».

1.1.2. В разделе 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения»:

1.1.2.1. Таблицу 5 пункта 2.9 изложить в следующей редакции:

«Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы для должностей руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений учреждения, специалистов, служащих

№ п/п	Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
Общеобразовательные организации		
1.1.	Работа (кроме руководителей организации, их заместителей, руководителей структурных подразделений организации и педагогических работников) в общеобразовательной организации	0,025
1.2.	Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности: работа в кабинетах (лабораториях) (за проведение лабораторных и практических работ) биологии, физики, химии, информатики, в том числе лаборантам (коэффициент применяется на ставку	0,05

	работы);	
	проверка тетрадей учителей физики, химии, географии, истории, черчения, биологии (коэффициент применяется по факту нагрузки);	
	проверка тетрадей учителей начальных классов, литературы, русского языка, математики, иностранных языков, языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.3.	Заведующим библиотекой и библиотечным работникам за работу с учебным фондом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,05
1.4.	Работа библиотечных работников, связанная с проведением библиотечных уроков (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.5.	Заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией, опытным участком (коэффициент применяется на ставку работы)	
	Руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.6.	Заведование учебно-производственной мастерской, спортивным залом, учебно-консультационным пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.7.	Работа педагогических работников, связанная с: - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей углубленное изучение учебного предмета (коэффициент применяется по факту нагрузки); - реализацией основной общеобразовательной программы, обеспечивающей профильное обучение (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,05
1.8.	Работа педагогических работников, связанная с реализацией адаптированной образовательной программы общего образования по очной форме обучения в условиях инклюзивного образования (с учетом сетевой формы реализации образовательных программ) (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,10
1.9.	Работа педагогического работника (коэффициент применяется по факту нагрузки): - с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, по программам индивидуального обучения на основании медицинского заключения; - в разновозрастной дошкольной группе; - в дошкольной группе с детьми раннего возраста (0 - 3 лет).	0,10
1.10.	Преподавание национальных языков КМНС (коэффициент применяется по факту нагрузки).	
1.11.	Работа педагогического работника в классах компенсирующего	

	обучения (за исключением классов, созданных в общеобразовательной организации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	
1.12.	Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.13.	Работа педагогического работника, связанная с выполнением обязанностей классного руководителя (коэффициент применяется на ставку работы)	0,20
1.14.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией воспитательной программы школы во внеурочной деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.15.	Работа педагогического работника, связанная с реализацией учебной программы по общеобразовательным предметам в рамках учебного плана (коэффициент применяется по факту нагрузки)	

».

1.1.2.2. Таблицу 9 пункта 2.14 изложить в следующей редакции:

«Таблица 9

Размер коэффициента уровня управления

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,05
Уровень 2	0,85
Уровень 3	0,35

».

1.1.2.3. Таблицу 10 пункта 2.15 изложить в следующей редакции:

«Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,023	1,054	1,074	1,1	1,125	1,151	1,177	1,202	1,228	1,253

».

1.1.3. В разделе 7 «Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления»:

1.1.3.1. В пункте 7.1. слова «- премиальные выплаты по итогам работы за год» заменить на «- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, год».

1.1.3.2. Пункт 7.3. изложить в следующей редакции:

«Установление размера выплаты за качество выполняемых работ производится в соответствии с показателями и критериями оценки качества и эффективности деятельности работников организации (Приложение № 1) ежемесячно. Размер установленной ежемесячной стимулирующей выплаты не может превышать 100% должностного оклада работника.

Конкретный размер стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ по каждому работнику принимается на заседании комиссии по определению размеров выплат стимулирующего характера, далее «комиссия», большинством голосов от общего числа присутствующих на заседании. В состав комиссии входят члены администрации учреждения и представители профсоюзного комитета. Решение заседания по определению размеров выплат считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 его участников. Каждый член заседания имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя профсоюзного комитета является решающим.

Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми участниками заседания.

Конкретный размер выплат каждому работнику оформляется приказом по учреждению.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливается работнику в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника или в абсолютном размере.

Вновь принятым работникам выплата за качество выполняемых работ устанавливается в размере не менее 15% на срок 1 год, с даты приема на работу.

Дополнительно за качество выполняемых работ в учреждении может быть установлена единовременная (разовая) стимулирующая выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ), в том числе размер доплаты может определяться по показателям (Приложение № 2). Размер доплаты утверждается приказом руководителя учреждения по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, заведующей библиотекой при участии комиссии.

Размер единовременной стимулирующей выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) устанавливается в абсолютных размерах и выплачивается в пределах экономии фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.»

1.1.3.3. Таблицу 12 пункта 7.4 изложить в следующей редакции:

«Таблица 12

Перечень и размеры стимулирующих выплат работникам организации

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	В абсолютном размере	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций за выполнение	Ежемесячно, с даты приема на работу

		менее 15%)	плановых работ надлежащего качества в срок или сокращенный период	
2.	Выплата за качество выполняемой работы	0 - 100% (для вновь принятых на срок 1 год - не менее 15%)	Заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителям структурных подразделений, педагогическим работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно
		В абсолютном размере	Специалистам (за исключением педагогических работников), служащим, рабочим всех типов организаций работникам в соответствии с показателями эффективности деятельности	Ежемесячно, за счет средств от приносящей доход деятельности
		В абсолютном размере	За особые достижения при выполнении услуг (работ) по факту получения результата в соответствии с показателями эффективности деятельности	Единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда
3	Премияльная выплата по итогам работы			
3.1.	за квартал	0 – 1,0 фонда оплаты труда работника	Надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде; проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями; соблюдение служебной дисциплины, умение организовывать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе	1 раз в квартал
3.2.	за год	0 – 1,5 фонда оплаты труда работника		1 раз в год

».

1.1.3.4. Пункт 7.5. изложить в следующей редакции:

«Премияльная выплата по итогам работы за квартал, год осуществляется с целью

поощрения работников за общие результаты по итогам работы за квартал, год в соответствии со следующими показателями:

№ п/п	Виды	Размер
1.	Отсутствие жалоб со стороны администрации школы, родителей, учащихся, педагогов на неправомерные действия. Бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе (П1)	25 %
2.	Положительная динамика качественной успеваемости во всех классах у учителя-предметника по аттестационным периодам (выше среднего показателя по предметам в целом по школе) (П2) Примечание: для педагогических работников	25 %
3.	Соблюдение СанПиН, ОТ, ТБ при осуществлении должностных обязанностей, обеспечение порядка на закрепленной территории, своевременное оповещение об имеющихся недостатках соответствующих служб и зам. директора по АХЧ (П2) Примечание: для младшего обслуживающего персонала	25%
4.	Своевременное и качественное сдача отчетов, анализов работы, планов, проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями (П2) Примечание: для непедагогических работников	25%
5.	Проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда (П3)	25 %
6.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий (П4)	25 %
Итого		100%

Расчет производится следующим образом:

$P_v = P_v \text{ пл.} \times (P1(25\%) + P2(25\%) + P3(25\%) + P4(25\%))$,

где: P_v – премиальная выплата по итогам работы;

$P_v \text{ пл.}$ - премиальная выплата по итогам работы плановая;

П1 – показатель 1;

П2 – показатель 2;

П3 – показатель 3;

П4 – показатель 4.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

Предельный размер выплаты по итогам работы за квартал составляет не более 1,0 фонда оплаты труда работника, по итогам работы за год не более 1,5 фонда оплаты труда работника. Начисление выплаты по итогам работы осуществляется по основной занимаемой должности пропорционально отработанному времени.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год утверждается приказом руководителя учреждения на основании решения комиссии.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал, год не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

Показатели, за которые производится снижение размера премиальной выплаты по итогам работы за квартал, год, устанавливаются в соответствии с таблицей 13 настоящего

Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующей выплаты

№ п/п	Показатели	Процент снижения от общего (допустимого) объема выплаты работнику
1	2	3
1.	Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка документов	до 20%
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений, поручений	до 20%
3.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление не достоверной информации	до 20%
4.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 20%

2. По результатам специальной оценки условий труда (СОУТ), утвержденной приказом от 24.10.2017 № 407/1:

2.1. Приложение № 4 к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы исключить.

2.2. Приложение № 10 к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы исключить.

3. Приложение № 6 «План мероприятий по улучшению условий и охраны труда» к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к данным изменениям и дополнениям.

1. Приложение № 8 «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам ЛГ МАОУ «СОШ № 5» к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы изложить в новой редакции приложению № 3 к данным изменениям и дополнениям.

2. В разделе № 6 Коллективного договора Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы исключить абзац 4 из п. 6.2.9.

П. 6.2.9. изложить в новой редакции:

«6.2.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

–оплата труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными при работе в нормальных условиях труда, по результатам СОУТ, в соответствии с действующим законодательством.

–выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам в соответствии с действующим законодательством (Приложение № 9);

–на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.»

3. П. 7.5.2. Коллективного договора Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы изложить в следующей редакции:

«7.5.2. Предоставлять работнику единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.»

4. П. 7.7. Коллективного договора Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы изложить в следующей редакции

«7.7. Работодатель обязуется оказывать выплаты социального характера согласно действующим правовым актам.»

Данные изменения вступают в силу с момента подписания и распространяются на правоотношения, возникающие с 01.01.2018 года.

От Работодателя
Директор ЛГ МАОУ «СОШ № 5»

_____ А.Г.Сизикова

«__»_____2018 г.

От Профкома
Председатель
профсоюзного комитета
ЛГ МАОУ «СОШ №5»

_____ О.В.Воляк

«__»_____2018 г.

Приложение № 1 к изменениям и дополнениям к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы

Основные показатели выплат за качество выполняемых работ

№ пп	Наименование показателя	Максимальный размер выплаты по показателю
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей)	10%
2.	Своевременное и качественное оформление текущей документации и отчетности. Примечание: для непедагогических работников	20%
3.	Активное участие в Программе развития учреждения и управлении реализацией одного из проектов Программы	10%
4.	Наличие победителей и призеров в дистанционных конкурсах, олимпиадах муниципального, регионального окружного всероссийского уровней, направленных для участия департаментом образования и молодежной политики города Лангепаса, работающих на имидж школы (в зависимости от количества участников) всероссийского и окружного уровня 1-5 чел. – 5 % Более 5 чел. – 10 %	10%
5.	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, «Юниор» <i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> Школьный этап 1-3 победителей и призеров -5% 4-и более победителей и призеров -10% Муниципальный этап 1-3 победителей и призеров -10% 4 и более победителей и призеров -15% Региональный этап- 30% Заключительный этап-50%	50%

6.	Наличие победителей и призеров творческих конкурсов, конференций, спортивных соревнований и т.д. <i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> Муниципальный этап 1-3 победителей и призеров -10% 4 и более победителей и призеров -15% Региональный этап- 30% Заключительный этап-50%	50%
7.	Наличие учащихся победителей или призеров конференций («Шаг в будущее», «Леонардо» и т.д.), конкурсов в том числе на гранты Глав округа, Президента РФ <i>Достижения одного учащегося учитываются один раз по наивысшему показателю.</i> Школьный этап 1-3 победителей и призеров -5% 4-и более победителей и призеров -10% Муниципальный этап 1-3 победителей и призеров -10% 4 и более победителей и призеров -15% Региональный этап- 30% Заключительный этап-50%	50%
8.	Составление (разработка) цифровых образовательных ресурсов, представленных на муниципальном уровне (прошедших экспертизу): Примечание: При разработке нескольких образовательных продуктов за отчетный период проценты суммируются, но не более 10%	10%
9.	Создание собственного сайта работника	5%
10.	Создание новых информационных банков, аналитических и статистических баз данных, включенных в единое информационное пространство учреждения (непедагогические работники, социальные педагоги, психологи, логопеды)	10%
11.	Зафиксированное участие в реализации инновационных программ или проектов (ФГОС, воспитательная компонента) Примечание: приказы, планы деятельности, отчетные материалы и т.д.	10%
12.	Реализация социальных проектов в классе	10%
13.	Подготовка и проведение (программы, протоколы и т.п.) семинара, конференции, форума, педагогических чтений и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	10%
14.	Организация, подготовка и проведение мероприятий на уровне города, округа	10%
15.	Организация, подготовка и проведение массовых мероприятий на уровне учреждения, повышающих авторитет и имидж школы среди родителей и общественности	5%
16.	Организация горячего питания (привлечение родительских средств (завтрак) 85% обучающихся класса не льготной категорий	5%

17.	Участие работников учреждения в сдаче нормативов ВФСК «ГТО», спортивных мероприятиях	5%
18.	Наличие значка ВФСК «ГТО»	5%
19.	Участие в работе лагерей (площадки) с дневным пребыванием детей Осенний, весенний период Летний период: Пришкольный лагерь «Дружба» (за каждую отработанную смену) Трудовой лагерь «Атлант» (за каждую отработанную смену) Спортивная площадка (за каждую отработанную смену)	5% 10% 5% 10%
20.	Активное участие в работах по подготовке учреждения к началу нового учебного периода (четверть, полугодие, год)	10%
21.	Работа по ликвидации чрезвычайных ситуаций в учреждении (ликвидация последствий аварий системы водоснабжения, отопления, электроснабжения и т.п.). Примечание: конкретный размер определяется с учетом фактических затрат (временных, интеллектуальных, физических и т.п.)	10%
22.	Активное участие в мероприятиях по благоустройству школы и города	5%
23.	Успешное и добросовестное исполнение функций дежурного педагогическим персоналом	1%
24.	Качество освоения ФГОСТов по результатам диагностических работ, независимых экспертиз (выше 70% по конкретному предмету у учителя)	5%
25.	Результативное участие в профессиональных конкурсах (очное): 50 % – всероссийский уровень; 40 % – региональный уровень; 30 % - муниципальный уровень.	50%
26.	Результативное участие в профессиональных конкурсах (заочное, дистанционное). Рекомендованные для участия департаментом образования и молодежной политики администрации города Лангепаса, Ханты-Мансийского АО-Югры, органами исполнительной власти 20 % – международный уровень; 10 % – всероссийский уровень; 5 % - региональный уровень.	20%
27.	Апробация педагогом авторских учебников, программ	10%
28.	Наличие публикаций в СМИ из опыта работы, из жизни класса или школы (отдельные заметки об интересных делах, об участии коллектива в жизни класса, школы, города и т.д.) 15 % – всероссийский уровень; 12 % – региональный уровень; 10 % - муниципальный уровень; 3 % – уровень образовательного учреждения. Примечание: при фиксировании участия в мероприятиях разного уровня по одной теме учитывается показатель по наивысшему количеству баллов, по разным темам – суммируется, но не более 15 баллов за отчетный период	15%

29.	Результаты работы педагогических работников с детьми из социально неблагополучных семей, детей с девиантным поведением (дневники наблюдений, индивидуальные карты наблюдений, характеристики, посещение семей)	15%
-----	--	-----

Приложение № 2 к изменениям и дополнениям к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы

«План мероприятий по улучшению условий и охраны труда

Наименование подразделения, раб. места	Наименование мероприятия	Источник финансирования	Ответственный исполнитель	Сроки
Туалеты	Ремонт туалетных комнат, замена сантехники	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	2018-2020 г.г
Кабинеты	Замена линолеума 2-й этаж 3-й этаж	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	2018-2020 г.г
Кабинеты, служебные помещения	Замена имеющихся светильников на светильники светодиодные	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	2018-2020 г.г
Здание школы	Замена вышедших из строя осветительных приборов, ламп	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
Здание школы	Утилизация вышедших из строя ртутьсодержащих ламп	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
	Приобретение СИЗ, спецодежды	План финансово – хозяйственной деятельности, ФСС	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
	Приобретение чистящих, моющих средств	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
	Проведение периодических медосмотров работников	План финансово – хозяйственной деятельности, ФСС	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
Здание школы	Техническое обслуживание системы вентиляции	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
Здание школы	Замена оконных блоков: В учебных кабинетах, коридорах	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	2018-2020 г.г
Здание школы	Замена дверных блоков в коридорах	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	2018-2020 г.г

Здание школы	Замена имеющихся розеток на розетки с эффективным защитным заземлением	План финансово – хозяйственной деятельности	Е.А. Лесникова, зам. директора по АХЧ	Ежегодно
--------------	--	---	---------------------------------------	----------

Приложение № 3 к изменениям и дополнениям к Коллективному договору Лангепасского городского муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» на 2016 – 2018 годы

**НОРМЫ
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ ЛГ МАОУ «СОШ № 5»**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи за год (количество единиц или комплектов)
1	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 1
2	Зав. библиотекой, библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 1
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием <i>Зимой:</i> Костюм или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском или валенки с резиновым низом, головной убор утепленный белье нательное утепленное перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами <i>для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды</i> <i>В весенне-летний период выдается дополнительно:</i>	1 2 1 6 1 на 1,5 года 1 2 1 на 2 года 2 комплекта на 1 год 3 пары на год 1 на 2 года

		набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки аэрозоль для защиты от клещей средство после укусов (бальзам)	не менее 400 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год не менее 100 мл на 1 год
5	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском или сапоги болотные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или очки защитные	1 1 12 12 До износа
6	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12
7	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 1 Дежурный 6 12 До износа
8	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 1 6 12

Разработано на основе Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213.