

Представитель работников,  
МАДОУ «Детский сад № 7 «Солнышко»

  
имени

Маркова Л.В.  
(Ф.И.О.)

«16» августа 2021 г.



Представитель работодателя,  
заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 7 «Солнышко»

  
имени

Сайдан Т.А.  
(Ф.И.О.)

«16» августа 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 7 «Солнышко»  
Корсаковского городского округа Сахалинской области  
на 2021 – 2024 годы

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию  
в агентстве по труду Сахалинской области

Зарегистрирован _____ агентством по труду и занятости населения Сахалинской области
« <u>03</u> » <u>августа 2021</u> года.
Регистрационный лист № <u>074</u> Для
<b>ВЫЯВЛЕНЬ</b>
условия, ухудшающие положение работников
руководитель агентства <u>договорной</u> социальной



Т.Г. Бадиг

2021 год  
г. Корсаков

## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3	
2	ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА .....		
4	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....		
6	ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....		
8	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ .....		
10	ПРИЛОЖЕНИЯ.....	 ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА	
11	ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА МАДОУ «ДЕТСКИЙ САД № 7 «СОЛНЬШКО».....		

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области (далее - МАДОУ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области, именуемое далее «Работодатель», в лице заведующего детским садом Сайдан Татьяны Александровны, действующего на основании устава МАДОУ,

работники МАДОУ в лице представителя работников МАДОУ «Детский сад № 7 «Солнышко» Марковой Любови Владимировны, именуемые далее «Работники».

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, при расторжении трудового договора с руководителем МАДОУ.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МАДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности МАДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трёх лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. При ликвидации МАДОУ коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МАДОУ, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.10. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех Работников МАДОУ в течение десяти дней после его подписания.

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются сторонами в ходе переговоров.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими

органами по труду.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**2.1.** Трудовые отношения между Работодателем и Работниками оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземпляра, каждый из которых подписывается сторонами, – по одному для каждой стороны.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать Работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определённую этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя.

**2.2.** При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит Работника с действующим Уставом МАДОУ, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) Работника, а также информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

**2.3.** Трудовой договор заключается с Работником:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

**2.4.** В трудовом договоре указываются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ: место работы; трудовая функция; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора; условия оплаты труда; режим рабочего времени и времени отдыха; условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника; другие условия. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

**2.5.** К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный центр, который определяется в порядке, установленном законодательством РФ в сфере образования, и трудовым законодательством (ст. 331 ТК РФ).

**2.6.** Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определён день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу (ст. 61 ТК РФ).

**2.7.** Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

**2.8.** Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же

Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого Работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1 ТК РФ).

2.9. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.10. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов МАДОУ.

Испытание при приёме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.11. Изменения определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определённых сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.12. Временный перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ. Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, если это не влечёт за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, запрещается.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного

токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

2.14. Трудовой договор с Работником может быть расторгнут: по соглашению сторон трудового договора в любое время (ст. 78 ТК РФ); по инициативе Работника (по собственному желанию) (ст. 80 ТК РФ); по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.15. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МАДОУ и условиями трудового договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

3.2. Работникам МАДОУ устанавливается пятидневная 36-часовая (для женщин) и 40-часовая (для мужчин) рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых действующим законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

Для педагогических работников МАДОУ устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Сроки, на которые устанавливается неполное рабочее время, режим рабочего времени и времени отдыха, прочие условия устанавливаются по соглашению между Работником и Работодателем.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объёма работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

3.4. Режим работы Работников определяется в соответствии с трудовым законодательством и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка МАДОУ (приложение № 1, приложение № 2).

3.5. Продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности, который должен быть объявлен Работникам под подпись и вывешен на видном месте не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

3.6. Продолжительность работы в ночные времена уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда (ст. 96 ТК РФ).

3.7. Для сторожей (вахтёров) применяется суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом, равным календарному году. Работодатель обязан обеспечить отработку Работником нормы часов за учётный период.

3.8. На непрерывных работах запрещается оставлять рабочее место до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего, Работник докладывает об этом Работодателю.

3.9. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Воспитателям, поварам, которым по условиям нельзя установить перерыв для отдыха и питания, предоставляется возможность отдыха и приёма пищи на рабочем месте: два перерыва по 10 минут для отдыха и один перерыв продолжительностью 20 минут для приёма пищи в течение смены.

Дворнику в холодное время года предоставляются перерывы продолжительностью 10 минут через каждый час работы для обогрева.

3.10. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться временное выполнение Работником трудовой функции дистанционно (приложение № 3).

3.11. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путём совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путём расширения зон обслуживания, увеличения объёма работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.13. Праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный Женский день;  
 1 мая - Праздник Весны и Труда;  
 9 мая - День Победы;  
 12 июня - День России;  
 4 ноября - День народного единства.

3.14. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

3.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

Привлечение отдельных Работников к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному распоряжению Работодателя.

3.16. Очерёдность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учётом представительного органа работников и с учётом необходимости обеспечения нормального хода работы МАДОУ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков обязательен как для Работника, так и для Работодателя.

3.17. Педагогическим работникам МАДОУ предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 334 ТК РФ).

3.18. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- Работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребёнка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребёнка в возрасте до трёх месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- Работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- жёнам военнослужащих.

3.19. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются в соответствии с законодательством РФ.

3.20. Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.21. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.23. Педагогические работники МАДОУ имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст. 335 ТК РФ).

3.24. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработка платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

3.26. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение), их дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель.

4.2. Работодатель по согласованию с представительным органом Работников определяет: формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, формы переподготовки и повышения квалификации Работников, а также перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития МАДОУ (ст. 196 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего профессионального образования или получающим основное общее образование, среднее общее образование по очно-заочной форме при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

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

4.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников МАДОУ не реже, чем один раз в три года.

4.3.4. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 и по её результатам устанавливать педагогическим Работникам повышающий коэффициент квалификации к должностному окладу, ставке заработной платы за квалификационную категорию со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

5.1. В области оплаты труда стороны договорились:

5.1.1. Заработка плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.1.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с законодательством РФ, Сахалинской области, Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области, утвержденным приказом заведующего от 01.07.2019 № 48 (приложение № 6), Положением о размерах премирования, порядке и критериях премирования работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области, утвержденным приказом заведующего от 18.01.2021 № 12 (приложение № 7).

5.1.3. Месячная заработка плата Работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

5.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ).

Повышенная оплата за работу в ночное время производится Работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра).

Размер повышенной оплаты составляет 35 процентов (оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.5. Заработка плата выплачивается Работникам в денежной форме.

5.1.6. Выплата заработка плата Работникам производится в соответствии со ст. 136 ТК РФ в установленные сроки: 9 и 24 числа каждого месяца.

5.1.7. Заработка плата выплачивается в МАДОУ либо по заявлению Работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счёт Работодателя.

5.1.8. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработка платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

5.1.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработка платы производится накануне этого дня.

5.1.10. Работодатель обязан выдавать накануне дня выплаты заработка платы каждому Работнику расчетный листок с указанием всех видов размеров выплат и

удержаний.

5.1.11. Работникам, выполняющим в МАДОУ наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего Работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон (ст. ТК РФ ст.151).

5.1.12. Стороны признают, что заработка плата за Работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от Работника и Работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

5.1.13. В целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.1.14. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

Выплаты Работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (далее – СОУТ):

- доплата к окладу (должностному окладу), ставке Работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за сверхурочную работу.

Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент, процентная надбавка.

5.1.15. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 ТК РФ за фактически отработанное время.

5.1.16. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.1.17. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте.

5.1.18. Заработка плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.1.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы Работникам несет Работодатель.

5.1.20. 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. Не допускается приостановление работы: в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении (ст. 142 ТК РФ).

5.1.21. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.1.22. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

### 5.2. Нормирование труда:

5.2.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения Работниками установленных норм выработки.

5.2.2. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования (ст. 160 ТК РФ).

5.2.3. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

### 5.3. Гарантии и компенсации:

5.3.1. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

5.3.2. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за Работниками, обязанными в соответствии с трудовым договором проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработка по месту работы.

5.3.3. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники освобождаются от работы на один рабочий день один раз в три года 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.

5.3.4. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования Работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и её компонентов вышел на работу (за исключением тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случаи сдачи крови и её компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и её компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и её компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработка за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

5.3.5 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст. 173 - 177 ТК РФ).

5.3.6. Единовременное премирование Работников производится в соответствии с законодательством РФ, Сахалинской области, Положением о выплате единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда, работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области, утверждённым приказом заведующего от 01.07.2019 № 48 § 3 (приложение № 8). Единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, выплачиваются Работникам только при наличии экономии фонда оплаты труда в МАДОУ.

5.3.7. Выплаты социального характера (материальная помощь) производятся в соответствии с законодательством РФ, Сахалинской области, Положением об осуществлении выплат социального характера (материальной помощи) работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области, утверждённым приказом заведующего от 01.07.2019 № 48 § 2 (приложение № 9). Выплаты социального характера (материальная помощь) Работникам производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда в МАДОУ. Решение об осуществлении выплаты социального характера (оказании материальной помощи) принимается заведующим МАДОУ на основании письменного заявления Работника (близких родственников умершего Работника) и подтверждающих документов.

5.3.8. На выплаты за счёт экономии фонда оплаты труда начисление районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленных федеральным законодательством и законодательством Сахалинской области, не производится. Указанные выплаты не учитываются при исчислении среднего заработка.

5.3.9. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МАДОУ либо сокращением численности или штата Работников МАДОУ увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере, установленным ТК РФ.

## **6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом представительному органу Работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников МАДОУ может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу Работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению

занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации МАДОУ.

6.3. При сокращении численности или штата Работников МАДОУ присущество право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться Работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

6.4. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.\*

## 7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.1.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (приложение № 11).

7.1.2. Проводить СОУТ рабочих мест по условиям труда.

7.1.3. Обеспечивать информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах СОУТ по условиям труда в МАДОУ.

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

7.1.5. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.1.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения представителя трудового коллектива.

7.1.8. Приобретать за счет собственных средств и выдавать Работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, смыкающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (приложение № 12, приложение № 13).

7.1.9. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.10. Организовывать проведение диспансеризации Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

7.1.11. Предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда дополнительный отпуск, присоединяемый к основному, по результатам СОУТ.

7.1.12. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у Работников

навыков здорового образа жизни.

Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики Работников.

7.1.13. Заниматься профилактикой ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и обеспечивать защиту права на труд для Работников, живущих с ВИЧ/СПИДом, а также применять обучающий модуль для информирования Работников по вопросам профилактики и лечения ВИЧ/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицированного ВИЧ/СПИДом (<http://www.eisot.rosmintrud.ru>).

7.1.14. С целью предотвращения случаев ВИЧ-инфекции среди Работников и членов их семей проводить информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по профилактике ВИЧ-инфекции среди Работников;

- включение информации о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда.

7.1.15. С целью недопущения дискриминации ВИЧ-инфицированных Работников обеспечивать признание права Работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приёме на работу.

7.1.16. С целью консультирования и мотивирования Работников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) предоставлять Работникам информацию о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования.

7.1.17. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

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

- ограничить применение труда женщин на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.19. 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 (ст. 265 ТК РФ);

- запрещается привлекать работников моложе 18 лет к ночных и сверхурочным работам и работам в выходные дни (ст. 268 ТК РФ);

- работники в возрасте до 18 лет подлежат ежегодному обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ);

- работникам моложе 18 лет предоставлять ежегодные отпуска продолжительностью в 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

7.1.20. Обеспечивать своевременное расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии гл. 36 ТК РФ.

7.1.21. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в МАДОУ и за выполнением соглашения по охране труда.

7.2. 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 приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать Работодателя или замещающее его лицо о любой ситуации,

угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования, психиатрические освидетельствования.

7.3. В МАДОУ создаётся и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей Работодателя и уполномоченного Работниками представительного органа в количестве 4 человек.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

8.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

8.2. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработка. На это время Работник с его согласия может быть переведён Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.3. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами) Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

8.4. В случае необеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК РФ.

8.5. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания Работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на Работодателя.

В этих целях Работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приёма пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки.

8.6. Работодатель предоставляет Работникам, относящимся к категории учебно-вспомогательного и вспомогательного персонала, которые имеют детей дошкольного возраста, посещающих дошкольные учреждения, 50 % скидку по оплате за их присмотр и уход.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ). Изменения и дополнения приложений к настоящему Договору производятся по взаимному согласию сторон.

Условия настоящего коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения Работников.

Внесение принципиальных и значительных изменений и дополнений в настоящий коллективный договор обсуждается на общем собрании работников МАДОУ. С

инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 7 дней письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

Любые изменения и дополнения к настоящему коллективному договору доводятся до всех Работников МАДОУ с объяснением причин их вызвавших.

Если Работники МАДОУ на собрании выскажутся против предложенных изменений, то разногласия должны разрешаться в строгом соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и со ст. 372 ТК РФ.

9.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении МАДОУ, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МАДОУ.

9.8. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с коллективным договором.

9.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Представитель работников  
МАДОУ «Детский сад № 7 «Солнышко»

  
(Signature)

Маркова Л. В.  
(Ф.И.О.)

«14» сентября 2021 г.

Представитель работодателя,  
заведующий МАДОУ  
«Детский сад № 2 «Солнышко»

Сайдан Т.А.  
(Ф.И.О.)

## **ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения  
«Детский сад № 7 «Солнышко»  
Корсаковского городского округа Сахалинской области  
на 2021 – 2024 годы

Зарегистрировано агентством по труду  
и занятости населения Сахалинской области

«01» 10 2011 года.

Регистрационный лист № 305

Условий, ухудшающих положение работников.

**НЕ ВЫЯВЛЕНО**

Руководитель агентства

2021 год  
г. Корсаков

Приложение к коллективному договору таблицу «Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «Детский сад № 7 «Солнышко» Корсаковского городского округа Сахалинской области» (страница 113)

пункт 5 приложения изложить в новой редакции:

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Ссылка на НД
5.	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.189
		Перчатки диэлектрические	Дежурные	
		Галоши диэлектрические	Дежурные	
		Очки защитные	До износа	
		Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 пара	
		Перчатки с точечным покрытием	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	

пункт 7 приложения изложить в новой редакции:

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Ссылка на НД
7.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 пара	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подносоком	1 пара на 1,5 года	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	
		Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	

пункт 8 приложения изложить в новой редакции:

№ п/п	Должность	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год	Ссылка на НД
8.	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н п.163
		Сапоги резиновые с защитным подносоком	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Сапоги кожаные утепленные с защитным подносоком	1 пара на 1,5 года	
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	