



Приложение к приказу
от «23» октября 2015 № 319
«Об утверждении решений
Общего собрания трудового коллектива»

**Изменения и дополнения от 23.10.2015 г.
в Коллективный договор на 2014- 2016 годы
ЛГ МАДОУ «Детский сад общеразвивающего вида № 6 «Росинка»
(регистрационный номер 132005 от 12.03.2014 года)**

1. В коллективный договор учреждения внести следующие изменения:

1.1. Подпункт 8.2.1 пункта 8.2 раздела 8 «Социальная поддержка, гарантии и компенсации» дополнить абзацем 6 (шесть) следующего содержания:

«- предоставлять работникам иные гарантии медицинского обслуживания на основании решения Думы города Лангепаса.»

1.2. Абзац первый подпункта 8.2.2 пункта 8.2 раздела 8 «Социальная поддержка, гарантии и компенсации» изложить в новой редакции:

«При предоставлении работникам учреждения права использования оплачиваемого проезда к месту использования отпуска и обратно, компенсация расходов производится в соответствии с Решением Думы города Лангепаса об условиях и порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.»

1.3. Абзац шестой подпункта 8.2.3 пункта 8.2 раздела 8 «Социальная поддержка, гарантии и компенсации» (Изменения и дополнения от 01.03.2015 к Коллективному договору на 2014-2016 годы) изложить в новой редакции:

«При предоставлении работникам учреждения компенсации расходов, связанных с переездом, оплата производится в соответствии с решением Думы города Лангепаса.»

1.4. Подпункт 8.2.5 пункта 8.2 раздела 8 «Социальная поддержка, гарантии и компенсации» изложить в новой редакции:

«В области возмещения расходов, связанных со служебными командировками руководителя и работников учреждения возмещать расходы в соответствии с муниципальным правовым актом администрации города Лангепаса.»

2. В коллективный договор учреждения в Положение о системе оплаты труда работников ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка» (Приложение 2 к Коллективному договору учреждения на 2014-2016 годы) внести следующие изменения:

2.1. Абзац одиннадцатый пункта 1.4 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;»

2.2. Пункт 1.5 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.5. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников организаций, осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа-Югры, бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности.»

2.3. Пункт 1.7 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.7. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера заработной платы осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности.»

2.4. Пункт 1.8 раздела 1 «Общие положения» изложить в новой редакции:

«1.8. При формировании годового фонда оплаты труда на компенсационные (без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) и стимулирующие выплаты ежегодно предусматривается 30 процентов от объема средств на оплату должностных окладов и тарифных ставок (окладов), а также иных выплат с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. На социальные выплаты предусматривается 10 процентов от годового фонда оплаты труда.»

2.5. Раздел 2 «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих» изложить в новой редакции:

«2.1. Должностной оклад руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

2.2. Должностной оклад специалиста учреждения определяется путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента территории, суммы коэффициентов специфики работы, квалификации, увеличенной на единицу.

2.3. Должностной оклад служащего учреждения определяется путем произведения базового оклада, базового коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

2.4. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается:

работнику учреждения в размере 2500 рублей за ученую степень доктора наук, 1600 рублей – за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.5. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно, исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6. Размер базового коэффициента указан в таблице №1.

Размер базового коэффициента

Таблица №1

Уровень образования руководителя, специалиста, служащего	Размер базового коэффициента
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр»	1,50
Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр»	1,40
Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	1,30
Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих)	1,20
Среднее общее образование	1,10
Основное общее образование	1,00

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, базовый коэффициент по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования, в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих». Действие данного абзаца распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2015.

2.7. Коэффициент территории устанавливается в учреждении, расположенного в городской местности – 1,0.

2.8. Размер коэффициента специфики работы указан в таблице №2.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица №2

Типы образовательных организаций, виды деятельности и категории работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольной образовательной организации	0,10
1.2. Работа помощника воспитателя, младшего воспитателя в разновозрастной группе	0,05
1.3. Работа педагогического работника за руководство методическими объединениями (коэффициент применяется на ставку работы)	0,10
1.4. Работа в группах для детей, инфицированных туберкулезом	0,15
1.5. Работа в группах с детьми, относящимися к категории коренных малочисленных народов Севера (далее - КМНС), с преподаванием национальных языков (коэффициент применяется по факту нагрузки)	0,20
1.6. Работа педагогического работника, связанная с заведованием логопедическим пунктом (коэффициент применяется на ставку работы)	
1.7. Работа педагогического работника в группах для детей с ограниченными возможностями здоровья (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.8. Работа в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.9. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется по факту нагрузки): работа в разновозрастной группе; работа с детьми раннего возраста (от 0 до 3 лет)	
1.10. За осуществление педагогического процесса во время занятий и режимных моментов помощнику воспитателя, младшему воспитателю (коэффициент применяется на ставку работы)	0,40
1.11. Работа помощника воспитателя в организациях (группах) компенсирующего вида (коэффициент применяется по факту нагрузки)	
1.12. Работа педагогического работника (кроме воспитателей) за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	
1.13. Работа воспитателя за выполнение функций по работе с семьями воспитанников	0,65

2.9. Коэффициент квалификации состоит из:
 коэффициента за квалификационную категорию;
 коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников организаций устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию, коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР.

2.9.1. Коэффициент за квалификационную категорию в учреждении устанавливается: руководителю;

педагогическим работникам;

специалистам, в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 21.08.1998 №37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих», приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в таблице №3.

Размер коэффициента за квалификационную категорию

Таблица №3

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за квалификационную категорию
Квалификационная категория: высшая категория	0,35
первая категория	0,20
вторая категория	0,10

2.9.2. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР устанавливается руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР указан в таблице №4.

Размер коэффициента за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР

Таблица №4

Основание для установления коэффициента	Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР
---	--

1	2
<p>Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> ордена, медали, знаки 0,40 почетные, спортивные звания: <ul style="list-style-type: none"> «Народный...» 0,40 «Заслуженный...» 0,30 «Мастер спорта...» 0,10 «Мастер спорта международного класса...» 0,25 «Гроссмейстер...» 0,10 «Лауреат премий президента РФ» 0,25 почетные грамоты органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования 0,05 в сфере культуры почетные звания 0,25 <ul style="list-style-type: none"> «Лауреат международных конкурсов, выставок» «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры Российской Федерации» 0,10 	
<p>Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> медали, знаки 0,40 почетные звания 0,25 почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 0,05 почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 0,05 благодарственные письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры 0,05 	
<p>Ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> медаль К.Д.Ушинского 0,20 нагрудный знак «Почетный работник...», почетное звание «Почетный работник...» 0,10 иные нагрудные знаки 0,05 благодарственные письма органа исполнительной власти РФ, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования 0,05 	

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) РФ, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, за ведомственные знаки отличия в труде РФ, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.10. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда в соответствии с группами по оплате труда определяемыми на основе объемных показателей согласно действующим муниципальным правовым актам.

Размер коэффициента масштаба управления указан в таблице №5.

Размер коэффициента масштаба управления

Таблица №5

Группа по оплате труда	Размер коэффициента масштаба управления
1	2
Группа 1	0,30
Группа 2	0,20
Группа 3	0,10
Группа 4	0,05

2.11. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику на основе отнесения занимаемой должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления утверждается приказом Департамента образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа-Югры.

Размер коэффициента уровня управления указан в таблице №6.

Размер коэффициента уровня управления

Таблица №6

Уровень управления	Размер коэффициента уровня управления
1	2
Уровень 1	1,00
Уровень 2	0,80
Уровень 3	0,30

2.12. На должностной оклад руководителя, специалиста (в том числе, педагогического работника) и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.6. Раздел 3 «Тарифные ставки (оклады) рабочих» изложить в новой редакции:

3.1. Оплата труда рабочих осуществляется на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих организации (таблица №7).

Тарифная сетка по оплате труда рабочих организации

Таблица №7

Разряды оплаты труда	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тарифный коэффициент	1,00	1,05	1,10	1,15	1,25	1,30	1,35	1,50	1,60	1,80

3.2. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с постановлением Министерства труда Российской Федерации от 10.11.1992 №31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих».

3.3. Размер тарифной ставки (оклада) рабочего определяется путем произведения базового оклада, тарифного коэффициента, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

3.4. Размер коэффициента специфики работы для рабочих указан в таблице №8.

Размер коэффициента специфики работы

Таблица №8

Типы образовательных организаций, виды деятельности работников	Размер коэффициента специфики работы
1	2
1. Дошкольные образовательные организации	
1.1. Работа в дошкольных образовательных организациях	0,10

3.5. На тарифную ставку (оклад) рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Абзац первый пункта 4.1 раздела 4 «Компенсационные выплаты» изложить в следующей редакции:

«выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам организаций, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;».

3. Пункт 4.4.10 «Виды дополнительно оплачиваемых работ и размер выплат» раздела 4 «Компенсационные выплаты» изложить в новой редакции следующего содержания:

№ п/п	Виды дополнительных работ	Размер выплаты
1.	Ведение протоколов заседаний Совета педагогов, методического совета, совещаний, собраний, комиссий, консилиума, рабочих групп и других форм заседаний	до 5%
2.	Ведение сайта Учреждения	до 15%
3.	Организация воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе	до 5%
4.	За работу по обеспечению технической защиты информации	до 20%
5.	Исполнение курьерских обязанностей	до 10%
6.	Ведение работы по закупкам товаров и услуг в соответствии с действующим законодательством	до 30%
7.	За ведение работы по противодействию коррупции	до 20%
8.	Организация работы по приему документов, ведению протоколов, начислению и выплате компенсации родительской оплаты за содержание ребенка в детском саду	до 20%
9.	Ведение работы по расчетам за питание сотрудников учреждения, по ведению табеля учёта питания сотрудников	до 10%
10.	Наставничество (сопровождение молодого, начинающего педагога), наставничество в процессе стажировки по профессии	до 10%
11.	Выполнение функций руководителя творческой группы (инициативной, рабочей группы и т.п.)	до 10%
12.	Организация работы по ведению документации по энергоэффективности, по экологии, технического отчета по нормированию лимитов отходов и т.п.	до 15%

13.	Организация работы и ведение документации по комплексной безопасности, гражданской обороне, технике безопасности и охране труда	до 30%
14.	Исполнение обязанностей по обеспечению персональной защиты информации	до 10%
15.	Организация работы с несовершеннолетними гражданами, работающими по временному трудовому договору (14-18 лет), безработными гражданами	до 15%
16.	Работа в автоматизированных системах управления (АСУ): в программе АВЕРС (формирование базы данных контингента воспитанников, сотрудников и родителей (законных представителей); в иных системах АИС. Подготовка различной отчетности: КПМО - электронный мониторинг Комплексных проектов модернизации образования, АСУ повышения квалификации педагогических работников – АСУП, «Мониторинг Югры» по блоку «Среднемесячная заработная плата» и другие электронные мониторинги	до 20 %
17.	Организация работ и выполнение обязанностей в составе комиссий, рабочих и творческих групп на уровне учреждения (в том числе по подготовке и проведению различных мероприятий)	до 5%
18.	Организация работ и выполнение обязанностей в составе рабочих (творческих и др.) групп по подготовке и проведению мероприятий городского и окружного уровня	до 15%
19.	Оформление технологических карт и актов контрольных проработок к ним, составление ежедневного меню-требования	до 20%
20.	Выполнение работ по оформлению и декорированию помещений учреждения к проведению праздничных мероприятий, развлечений, конкурсов различного уровня	до 30%
21.	Обеспечение группировки и подшивки бухгалтерских документов, согласно номенклатуре дел, работа с архивом	до 20%
22.	Ведение документации по исполнению контрактов, договоров.	до 20%
23.	Ведение документации и сдача отчетности по персонифицированному учёту	До 5%

5. Раздел 6 «Социальные выплаты» изложить в новой редакции:

«6.1. К социальным выплатам относятся: единовременная выплата молодым специалистам; материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета ХМАО-Югры, городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности.

6.2.1. Молодым специалистом считается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте не старше 30 лет в течение года после получения диплома (иного документа), вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

6.2.2. Размер социальной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.2.3. Социальная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу и (или) заключения трудового договора.

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

6.3.1. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год за счет средств бюджета ХМАО-Югры городского бюджета, средств от приносящей доход деятельности.

6.3.2. Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

6.3.4. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

6.3.5. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

6.3.6. Размер материальной помощи на профилактику заболеваний составляет:

- руководителям 1 уровня – в размере 4,4 базовых единиц,
- руководителям 2 уровня – в размере 3,7 базовых единиц,
- руководителям 3 уровня и педагогическому персоналу - в размере 3,6 базовых единиц,
- прочим специалистам – в размере 2,9 базовых единиц,
- служащим – в размере 1,7 базовых единиц,
- рабочим – в размере 1,6 базовых единиц.

6.3.7. Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится с учётом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.3.8. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

6.3.9. Материальная помощь на профилактику заболеваний в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год:

вновь принятому на работу;

уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

При этом материальная помощь выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь на профилактику заболеваний не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

6. Приложение 4 к Коллективному договору на 2014-2016 годы изложить в новой редакции:

4.1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

(Приказ Минздравсоцразвития РФ №997н от 09.12.2014 «Об утверждении типовых норм бесплатной 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 № 36213), СанПин 2.4.1.3049-13)

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)	Норма выдачи на 1 месяц
1	2	3	4	5
1	Дворник	- костюм х/б - перчатки с полимерным покрытием - перчатки х/б - перчатки спилковые утепленные - костюм зимний утепленный - валенки	1 шт. 12 пар 12 пар 2 пары до износа до износа	
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	- халат белый или костюм х/б - косынка х/б - фартук из полимерных материалов с нагрудником	3 шт. 1 шт. 1 шт.	
3	Уборщик производственных помещений (по бассейну)	- костюм х/б - халат темный - перчатки резиновые	1 шт. 1 шт.	1 пара
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	- костюм х/б - перчатки х/б - перчатки спилковые утепленные - костюм зимний утепленный - валенки	1 шт. 12 пар 2 пары до износа до износа	
5	Шеф-повар, повар	- халат белый - халат темный - фартук - фартук из полимерных материалов с нагрудником - головной убор - костюм х/б	1 шт. до износа 1 шт. 1 шт. 1 шт. 3 шт.	
6	Кухонный рабочий	- халат темный - фартук - фартук из полимерных материалов с нагрудником - головной убор - костюм брючный х/б - перчатки резиновые	до износа 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.	1 пара
7	Уборщик производственных помещений	- халат темный; - костюм х/б; - перчатки резиновые	до износа 3 шт.	1 пара
8	Помощник воспитателя	- костюм х/б - халат темный - перчатки резиновые - фартук - фартук из полимерных материалов с	3 шт. до износа 1 шт. 1 шт.	1 пара

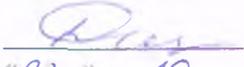
		нагрудником - головной убор	2 шт.	
9	Воспитатель	- халат (фартук-халат)	до износа	
10	Начальник хозяйственного отдела	- костюм х/б - перчатки резиновые, х/б - фартук-халат - халат тёмный	1 шт. 6 пар до износа 1 шт	
11	Инструктор по физической культуре (по плаванию)	- костюм х/б - халат белый	1 шт. 1 шт.	
12	Кастелянша	- костюм х/б - фартук-халат - халат	1 шт. до износа 1 шт.	
13	Кладовщик	- костюм х/б - халат белый - халат темный - фартук из полимерных материалов с нагрудником - головной убор	2 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт. 1 шт.	
14	Сторож	- куртка утеплённая - валенки	до износа до износа	

4.2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами. (Приказ Минздравсоцразвития РФ № 1122н от 17.12.2010 (редакция от 20.02.2014) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 № 20562)

№ п/п	Должность	Средство индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, комплекты)	Норма выдачи на 1 месяц
1	Дворник	Мыло туалетное (работы, связанные с загрязнением)	12 шт.	1 шт. (200гр.)
2	Помощник воспитателя	Защитный крем для рук (работа с дезсредствами)	12 шт.	1 шт. (100 мл)
3	Кухонный рабочий	Защитный крем для рук (работа с дезсредствами)	12 шт.	1 шт. (100 мл)
4	Уборщик производственных помещений	Защитный крем для рук (работа с дезсредствами)	12 шт.	1 шт. (100 мл)
5	Уборщик производственных помещений (по бассейну)	Защитный крем для рук (работа с дезсредствами)	12 шт.	1 шт. (100 мл)

7. Настоящие изменения вступают в силу с момента принятия на общем собрании трудового коллектива и распространяются на правоотношения, возникшие с 01.09.2015.

Согласовано
Председатель ПК


«23» 10 2015 год О.Г. Дылева



УТВЕРЖДАЮ
Заведующий
ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка»
«23» 10 2015 год Н.А. Сергиенко

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью *7 листов*
Заведующий ЛГ МАДОУ ДСОВ № 6 «Росинка»

Н.А. Сергиенко

