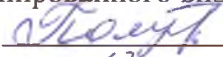


Заведующий Муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 27 «Петушок»

 Е.В.Колодкина

от «13» 10 2023 г.

Председатель профсоюзной организации
Муниципального дошкольного
образовательного учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 27 «Петушок»

 Т.Л.Полунина

от «13» 10 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок»
г. Саянска Иркутской области
на 2023 – 2026 годы.

Принят на собрании трудового коллектива
МДОУ № 27 «Петушок»
Протокол № 3 от 13 октября 2023

Администрация городского округа	
муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	27 - 2023
дд	11 2023
Коммунист:	
по управлению	
охраной труда	Т.Г. Тукалинская

Юридический адрес:
Иркутская область,
666304, г. Саянск,
микрорайон Ленинградский, 27
5-16-79

Содержание

1.	Общие положения.	3
2.	Регулирование трудовых отношений.	3
3.	Рабочее время и время отдыха.	6
4.	Формы, системы и размеры оплаты труда.	8
5.	Социальные льготы, гарантии и компенсации.	10
6.	Охрана труда.	10
7.	Социальное партнерство. Гарантии первичной профсоюзной организации.	16
8.	Контроль над выполнением Коллективного договора.	17
9.	Заключительное положение.	17
Приложение 1.	Правила внутреннего трудового распорядка.	19
Приложение 2.	Положение об оплате труда работников МДОУ Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок».	31
Приложение 3.	Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях.	52
Приложение 4.	Нормы выдачи СИЗ	53
Приложение 5.	Перечень профессий и должностей работников, обучающихся по охране труда в обучающих организациях по программам: А – обучение по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда; Б - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	64
Приложение 6.	Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда	65
Приложение 7.	Список работников, подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам	66
Приложение 8.	Виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование	71

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор:

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок» (далее - учреждение) и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей;
- заключен на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области и органов местного самоуправления;
- направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- первичная профсоюзная организация учреждения, представляющая интересы работников учреждения;
- заведующий учреждением (далее - работодатель).

1.3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.4. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Коллективный договор действует в отношении всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.6. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда работников учреждения, предусмотренных настоящим коллективным договором сверх установленных действующим законодательством, реализуется в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год.

1.7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой составной частью настоящего коллективного договора.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, Городским отраслевым соглашением в сфере образования, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами и оговариваются в коллективном договоре и иных локальных нормативных актах учреждения.

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, Уставом учреждения, Городским отраслевым соглашением в сфере образования.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- заключение предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования);
- справку по обязательному психиатрическому освидетельствованию.

2.7. Работодатель обязуется, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- предоставлять профсоюзному комитету учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля над его исполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления первичной профсоюзной организации учреждения о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, Городским отраслевым соглашением в сфере образования, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

2.8 Работники обязуются, в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права других работников;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.9. Первичная профсоюзная организация учреждения обязуется, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса РФ:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, выполнения коллективного договора;
- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- защищать права и законные интересы членов первичной профсоюзной организации, в том числе при их обращениях в комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровья людей;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства, здания детского сада к новому учебному году в качестве независимых экспертов;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве.

2.10. Не допускается прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками организации, принимающими участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.1. Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада), для других работников – не более 40 часов в неделю.

3.2. Продолжительность рабочего времени работников учреждения конкретизируется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Для воспитателей (кроме воспитателей, работающих в группах компенсирующей, оздоровительной направленности) определять режим рабочего времени с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю. Обеспечивать режим 36-часовой рабочей недели каждому воспитателю путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя, либо замены каждым воспитателем в течение этого времени воспитателей, отсутствующих по болезни и другим причинам, выполнения работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы.

3.3. График работы работников учреждения исходит из пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями.

3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя:

- беременным женщинам; одному из родителей (лиц их заменяющих), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет); лицам, ухаживающим за больным членом семьи, при предоставлении соответствующего медицинского документа.

3.6. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Разделение основного оплачиваемого отпуска на части, перенос, а также отзыв из него допускается только по соглашению между работником и работодателем.

3.8. График основных оплачиваемых отпусков составляется ежегодно по согласованию с профсоюзным комитетом и доводится до сведения работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

3.9. Работа на условиях неполного рабочего дня не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

3.10. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней, согласно ст. 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 5 календарных дней.

Ненормированный рабочий день определен для заведующего Учреждением, заместителя заведующего по АХЧ.

3.11. За счет сметы расходов учреждения работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:

- за звание «Заслуженный учитель» - 2 календарных дня;
- в случае смерти родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня.

3.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяются по соглашению между работником и работодателем:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;
- родителям при проходах членов семьи на действительную военную службу в ряды Вооруженных сил - до 3 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения.

3.14. Один раз в 3 года при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения

квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.15. В течении рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее тридцати минут, который в рабочее время не включается.

3.16. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего распорядка или по соглашению между работником и работодателем. (перерыв для обогрева Приложение № 9). В случаях, когда педагогические работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени вместе с воспитанниками.

3.17. 4. ФОРМЫ, СИСТЕМЫ И РАЗМЕРЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из:

- размеров субсидий, выдаваемых учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием муниципальных услуг (выполнением работ);
- размеров иных субсидий на осуществление выплат стимулирующего характера по решению учредителя;
- объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.3. Фонд оплаты труда формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления.

4.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда работников МДОУ, разработанного на основании примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 2).

4.5. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяемых на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.6. Должностные оклады, ставки заработной платы увеличиваются с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:

- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдачи диплома).

Выплата заработной платы работнику производится в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

4.7. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника - недельными часами.

4.8. Привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется только с согласия работника и за дополнительную плату.

4.9. Уровень реального содержания заработной платы работников через индексацию заработной платы в связи с ростом цен на товары и услуги повышается в порядке, установленном трудовым законодательством.

4.10. Из фонда оплаты труда учреждения устанавливаются надбавки:

- победителям городских конкурсов в размере 15%; призерам (лауреатам) городских конкурсов – 10% от минимального оклада (ставки) сроком на один год;
- победителям областных конкурсов - в размере 20%; призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15% от минимального оклада (ставки) сроком на один год.

- педагогическим работникам за работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией повышение производится на 20% за фактически отработанное время.

- помощникам воспитателей, которые работают в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, а также оператору стиральных машин, не зависимо от количества этих групп повышение производится за все часы работы на 15%.

Источником определять фонд оплаты труда учреждения.

4.11. Устанавливать ежемесячную выплату молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, впервые приступившим к работе по специальности в образовательных организациях, в течение первых 4 лет работы в размере 80% от минимального оклада. Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда. Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.

4.12. Педагогическим работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР установить выплату в размере 20 процентов от минимального оклада (ставки) с учетом учебной нагрузки, иным категориям работников – 20 процентов от должностного оклада.

4.13. Содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда.

4.14. Оплату труда педагогических и других работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

4.15. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мнения профсоюзного органа (принцип прозрачности).

4.16. Ежемесячная выплата педагогическим работникам за стаж педагогической работы начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

4.17. Повышающий коэффициент к окладу за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогическим работникам начисляется сверх минимального размера оплаты труда.

4.18. Работодатель обязуется принимать необходимые меры для обеспечения своевременной выплаты заработной платы, пособий из бюджетов всех уровней и выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц 10 и 25 числа.

4.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.20. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.21. Ежемесячно выдавать каждому работнику в письменной форме информацию о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работникам, согласно их заявлениям, бесплатно выдавать пластиковую карту для получения заработной платы.

4.22. Наполняемость групп, установленная действующими нормативно-правовыми актами в сфере образования с учетом санитарных правил и норм считать для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, педагогическим работникам сохраняется повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

5.2. Педагогическим работникам в течение двух лет сохраняется повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (свыше трех месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
- педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.

5.3. Учитываются квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы.

5.4. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-летия выплачивается денежная премия в размере 4000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

5.5. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год.

5.6. В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов организации на текущий финансовый год.

5.7. Работникам учреждения возмещаются расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на

работодателя.

Работодатель обязуется создавать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 3), оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте), инструктажи по охране труда, пожарной безопасности и проверку знания требований охраны труда (Приложение № 4, № 5);
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников (Приложение № 6, №7), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи

пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия

- локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
 - соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
 - при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
 - финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ и осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, не менее чем 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание учреждения на основании «Городского отраслевого соглашения между городской организацией профсоюза работников народного образования и науки, руководителями муниципальных образовательных организаций, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «Город Саянск», администрацией городского округа муниципального образования «Город Саянск» на 2021-2024 г.г.»;
 - обеспечение условий и охрану труда молодежи, и в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст.265 ТК РФ);
 - проведение бесплатного обучения работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";
 - организацию и обеспечение деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда, ответственных лиц за организацию работы по охране труда;
 - выполнение ежегодного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - приостановление работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ;
 - при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать:
 - а) время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

б) время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.220, ст.157 Трудового кодекса РФ)

6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты (при проведении инструктажа на рабочем месте), инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.4. Работодатель имеет право:

- вести электронный документооборот в области охраны труда (за исключением Журналов регистрации инструктажей, Актов расследования несчастных случаев на производстве);
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.5. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на

- рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
 - обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
 - обучение по охране труда за счет средств работодателя;
 - дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
 - гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
 - обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
 - обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
 - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
 - внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.
- 6.6. Первичная профсоюзная организация вправе:
- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
 - принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;
 - предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
 - направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания учреждения к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО.

ГАРАНТИИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Стороны принимают обязательство:

- проводить коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора;
- проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечение гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства;
- обеспечивать участие работников, их представителей (первичной профсоюзной организации) в управлении учреждением;
- обеспечивать участие представителей работников (первичной профсоюзной организации) в досудебном разрешении трудовых споров.

7.2. Работодатель обязуется:

- не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- сохранять за выборным органом первичной профсоюзной организации социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении;
- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- предоставлять профсоюзному органу необходимые помещения для проведения заседаний, собраний, средства связи (компьютерное обеспечение, электронная почта, Интернет);
- включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного комитета;
- освобождать членов первичной профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, проводимых по линии городской организации Профсоюза работников народного образования и науки;
- своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения первичной профсоюзной организации;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов, в размере 1% от заработной платы с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской организации Профсоюза работников народного образования и науки. Перечисление

средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности;
- содействовать первичной профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждения о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

7.3. Профсоюзная организация учреждения обязуется:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, Городским отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза;
- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих;
- участвовать в комиссии по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других;
- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизнедеятельности учреждения.

8. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.1. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

8.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно заслушивается на общем собрании работников учреждения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

9.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3-х лет.

9.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности и в порядке, предусмотренном законодательством.

9.4. Стороны несут ответственность за невыполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, смене работодателя.

9.6. При смене формы собственности учреждения, при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, а также при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в порядке, предусмотренном законодательством.

9.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в орган по труду.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) приняты в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации. Правила являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок» (далее Учреждение, Работодатель), регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила разработаны в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе в области законодательства об образовании, а также коллективного договора и устава Учреждения.

1.3. Правила направлены на укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени и создание условий для эффективной работы, информирование работников об основных положениях трудового законодательства.

Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

1.4. Правила действуют без ограничения срока. Внесение изменений и дополнений или принятие Правил в новой редакции осуществляется в порядке, установленном для принятия Правил.

1.5. От лица Работодателя в трудовых отношениях выступает заведующий Учреждения, а также уполномоченные им лица в соответствии с уставом и иными локальными нормативными актами, доверенностями, приказами.

1.6. Правила едины для всех работников Учреждения.

1.7. Положения Правил, ухудшающие положение работников в сравнении с действующим законодательством, уставом и коллективным договором, недействительны с момента установления и применению не подлежат.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо - Работодатель.

2.2. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель знакомит лицо, претендующее на трудоустройство, под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. В установленных законодательством Российской Федерации случаях лица, претендующие на трудоустройство, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр за счет средств работодателя.

2.4. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие ограничения на трудовую деятельность в сфере образования с участием несовершеннолетних в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации ст. 351.1.

2.5. К педагогической деятельности в Учреждении допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании и квалификации, документы о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- другие документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами.

Передача работодателю указанных документов сопровождается заявлением, выражающим согласие лица на обработку его персональных данных. После заключения трудового договора Работодатель осуществляет обработку персональных данных работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и в соответствии с локальными нормативными актами.

2.7. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.8. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок (срочный трудовой договор) по правилам статей 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.10. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

2.11. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, трудовой договор может быть аннулирован.

2.12. После приема на работу Работодатель проводит с работником инструктаж по охране труда, инструктаж по противопожарной безопасности, при необходимости инструктаж по гражданской обороне и электробезопасности. Проведение инструктажей оформляется в установленном порядке.

2.13. На каждого работника (из числа педагогического персонала) ведется личное дело, состоящее из трудового договора и дополнительных соглашений к нему, соглашения на обработку персональных данных, копий приказа о приеме на работу, документа об образовании и (или) квалификации, медицинского заключения об отсутствии

противопоказаний к работе, распоряжения министерства образования об установлении квалификационной категории или выписки из протокола заседания аттестационной комиссии Учреждения о соответствии занимаемой должности (в отношении педагогических работников), справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, копий документов о переводах, поощрениях, копий документов о квалификации. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника в течение срока действия взыскания.

2.14. Постоянный или временный перевод работника на другую работу в Учреждении осуществляется только с его письменного согласия в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Перевод осуществляется на основании дополнительного соглашения к трудовому договору или изложения трудового договора в новой редакции.

2.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или 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, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны

труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.16. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. Работодатель обеспечивает соблюдение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка оформления прекращения трудового договора.

2.17. Не допускается прекращение трудовых договоров, заключенных с работниками организации, принимающими участие в специальной военной операции посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, по основаниям, предусмотренным пунктом 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17.1. Действие таких трудовых договоров приостанавливается.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- распределять должностные обязанности, утверждать должностные инструкции; проводить в установленном порядке аттестацию работников;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников Учреждения, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию образовательной деятельности, внедрению новых технологий, повышению квалификации работников;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием; инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.3. Работодатель осуществляет свои полномочия в форме издания приказов и устных распоряжений, проведения консультаций, информирования работников о деятельности Учреждения, иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации.

Приказы и устные распоряжения должностных лиц Учреждения являются обязательными для исполнения.

Приказы доводятся до сведения работников под роспись.

3.4. Ответственность Работодателя перед работниками.

Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу; отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе; задержки Работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

4.1 Работник Учреждения имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, выходных дней в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных законодательством Российской Федерации и уставом Учреждения;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации;
- разработку и внесение предложений по совершенствованию образовательной и иной деятельности Учреждения.

4.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами Работодателя, уставом Учреждения, коллективным договором и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;
- соблюдать права, свободы и законные интересы воспитанников;
- воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять трудовые обязанности;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальной деятельности Учреждения;
- содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть вежливыми, внимательными к воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанников, членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4.4 Педагогические работники Учреждения также обязаны:

- осуществлять деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию образовательной программы, программы развития, а также адаптированных программ;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, изложенным в локальных нормативных актах Учреждения;
- уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных отношений;
- развивать у воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития воспитанников и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав Учреждения, настоящие правила.

4.5. Конкретные должностные обязанности, составляющие трудовую функцию работника по трудовому договору, определяются его должностной инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой Работодателем на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности и (или) на основе профессионального стандарта.

4.6. Работник Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, несёт ответственность:

- за невыполнение или ненадлежащее выполнение функций, отнесенных к его компетенции;
- нарушение дисциплины труда;
- за материальный ущерб, нанесенный Учреждению;
- за иные противоправные действия (бездействие).

4.7. Педагогические работники также несут ответственность за жизнь и здоровье воспитанников во время проводимых учебных занятий и мероприятий.

4.8. Работник Учреждения, замещающий должность руководителя (заведующий, заместитель заведующего, руководитель структурного подразделения), также несет ответственность:

- за необеспечение надлежащего выполнения работниками трудовых функций, допущенные ими нарушения;
- за искажение статистической отчетности.

4.9. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

При наложении дисциплинарного взыскания Работодатель учитывает тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен. Дисциплинарные взыскания

применяются Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10. Работник несет материальную ответственность за ущерб, причиненный Работодателю.

Работник обязан возместить прямой действительный ущерб.

Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Размер материальной ответственности определяется по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации. Возмещение ущерба производится в соответствии с трудовым законодательством.

4.11. Работникам запрещается осуществлять, допускать или поощрять действия и поступки, нарушающие принципы субординации, нормы профессиональной этики, закрепленные в локальных нормативных актах Учреждения, нормы этики взаимоотношений между работниками, создающие неблагоприятную обстановку на рабочем месте и в коллективе, оказывающие отрицательное влияние на ход образовательного процесса и хозяйственной деятельности.

Работник может оставить рабочее место по каким-либо причинам только с разрешения заведующего, заместителя заведующего по ВМР либо заведующего хозяйством. Основанием ухода с работы является заявление или просьба работника.

4.12. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- выступать от имени Учреждения перед воспитанниками, родителями (законными представителями) воспитанников по вопросам, не входящим в полномочия работника.

4.13. За благоустройство групповых помещений несут ответственность воспитатели, музыкального зала - музыкальные руководители, спортивного зала и бассейна - инструкторы по физической культуре, кабинетов - специалисты, закрепленные за кабинетом, холлов, коридоров и иных помещений – заведующий хозяйством.

4.14. В помещениях и на территории Учреждения запрещается:

- курить;
- находиться в состоянии алкогольного, наркотического либо токсического опьянения, употреблять алкогольные, слабоалкогольные напитки, пиво, наркотические средства и психотропные вещества, их прекурсоры и аналоги, другие одурманивающие вещества;
- употреблять нецензурную лексику, брань.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, РЕЖИМ РАБОТЫ. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСКА

5.1. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.2. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная и воспитательная работа, в том числе, индивидуальная работа с воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

Участие в заседаниях педагогического совета, общего собрания трудового коллектива, методических объединений, участие в проведении родительских собраний, участие во внеурочных мероприятиях входит в рабочее время педагогических работников.

5.3. Режим работы устанавливается настоящими Правилами и принимаемыми в соответствии с ними локальными актами. Режим работы педагогических работников Учреждения устанавливается с учетом особенностей, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.4. Время начала работы Учреждения - 07.00 часов, окончание работы (закрытие Учреждения) - 19.00 часов.

Режим рабочего времени административного персонала (заведующего и заместителя заведующего Учреждения) - 40-часовая рабочая неделя.

Режим рабочего времени педагогических работников:

- педагога - психолога - 36-часовая рабочая неделя;
- учителя-логопеда - 20- часовая рабочая неделя;
- музыкального руководителя - 24-часовая рабочая неделя;
- инструктор по физической культуре - 30-часовая рабочая неделя.

Режим рабочего времени воспитателя - 36-часовая рабочая неделя, а при работе с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья - 25 часовая рабочая неделя.

Режим рабочего времени обслуживающего персонала 40-часовая рабочая неделя.

5.5. Режим рабочего времени воспитателей, логопеда, педагога-психолога, музыкального руководителя, инструктора по физической культуре устанавливается приказом заведующего в соответствии с расписанием образовательной деятельности, планами и графиками мероприятий.

5.6. Педагог не имеет права оставлять воспитанников без присмотра во время образовательной деятельности, а в случаях, установленных Работодателем, и в перерывах между занятиями.

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

График утверждается заведующим. Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.8. Отдельным категориям работников может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

5.9. Работодатель в соответствии с принятой учетной политикой ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

Работодатель вправе контролировать явку на работу и уход с работы всех работников. Формы такого контроля, возможность использования технических средств контроля устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

5.10. В случае неявки на работу по причине нетрудоспособности работники обязаны предоставить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке

медицинскими организациями. Работники, по возможности, информируют Работодателя о временной нетрудоспособности в первый день нетрудоспособности.

5.11. Всем работникам предоставляется время отдыха, включающее в себя: перерывы в течение рабочего дня (смены), выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска.

5.12. Время предоставления перерыва в течение рабочего дня (смены) устанавливается приказом Работодателя и настоящими Правилами. По соглашению между работником и Работодателем время предоставления такого перерыва может отличаться от общих правил.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с воспитанниками ст.108, 109.

5.13. Нерабочими праздничными днями в соответствии с законодательством Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 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.

Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.14. Работа в праздничные и выходные дни (за исключением работников, имеющих сменный режим работы) запрещается. Привлечение отдельных работников к дежурству и другим видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с их письменного согласия. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.15. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности (в зависимости от занимаемой должности). Очередность предоставления данных отпусков определяется графиком отпусков, который составляется с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала. При необходимости использовать отпуск или его часть не по графику работник обращается к Работодателю с заявлением. Работодатель вправе удовлетворить просьбу работника об изменении сроков отпуска, если это не отражается негативно на деятельности Учреждения и не препятствует реализации прав других работников.

5.16. Досрочная пенсия предоставляется педагогическим работникам (воспитатель, учитель-логопед, музыкальный руководитель).

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

6.2. Оплата труда производится два раза в месяц: 25 числа - за первую половину текущего месяца; 10 числа месяца, следующего за расчетным — за вторую половину расчетного месяца.

6.3. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, совместителей, при выполнении работ в порядке совмещения профессий (должностей), замещении временно отсутствующих работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение почетной грамотой;

Поощрения оформляются приказом Учреждения, доводятся до сведения трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые заслуги в обучении и воспитании, существенный личный вклад в совершенствование учебно-материальной базы Учреждения работники представляются к награждению орденами, медалями, нагрудными знаками, присвоению почетных званий. Ходатайство о подобном поощрении готовится Работодателем.

7.3. Поощрения материального характера применяются в пределах финансовых средств согласно Положению об оплате труда работников.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

8.2. Порядок внесения изменений и дополнений в Правила внутреннего трудового распорядка осуществляется по правилам, предусмотренными Трудовым законодательством.

8.3. Настоящие Правила сохраняют свое действие в случае изменения структуры и наименования Учреждения.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Муниципального дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок»

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок» (далее – учреждение), в отношении которого муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств (далее – Положение), разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (с изм. и доп.);
- профессиональными квалификационными группами должностей работников образования, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н (с изменениями и дополнениями);
- профессиональными квалификационными группами общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н с изменениями и дополнениями от 11 декабря 2008 г. N 718н;
- профессиональными квалификационными группами общетраслевых профессий рабочих, утверждёнными приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н (с изменениями и дополнениями);
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н (с изменениями);
- Федеральным законом от 25.12.2018г. №481-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда». (с изменениями).
- распоряжением Правительства Иркутской области от 12.11.2018 года №892-рп «О механизме дифференциации заработной платы работников государственных учреждений в Иркутской области»;
- Указом Губернатора Иркутской области от 08.11.2018 года №231-уг «О дифференциации заработной платы работников государственных и муниципальных учреждений в Иркутской области»;
- городским отраслевым соглашением между городской организацией профсоюза работников народного образования и науки. Руководителями муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» администрацией городского округа муниципального образования «город Саянск» на 2021-2024 гг.;
- Постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 29.08.2023 № 110-37-1030-23 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем.

2. Настоящее Положение, устанавливает систему оплаты труда работников МДОУ «Детский сад комбинированного вида № 27 «Петушок».

3. Положение определяет:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.

4. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает Положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.
5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.
Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).
7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категорией.
8. Оплата труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника производится недельными часами.
9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.
10. Заработная плата работника учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЗП = (ГЧ + ПЧ) \times КРСН,$$

где: ЗП - заработная плата; ГЧ - гарантированная часть; ПЧ - переменная часть;

КРСН - районный коэффициент и процентная надбавка

- 10.1. Гарантированная часть рассчитывается по следующей формуле: $ГЧ = О + КВ1 + ВК$

где: О – минимальный оклад (или увеличенный минимальный оклад с учетом специфики работы).

КВ1 – оплата дополнительных видов работ и выплаты компенсационного характера.

ВК – выравнивающий коэффициент (это доплата до гарантированной заработной платы, установленной трудовым законодательством).

- 10.1.1. К дополнительным видам работ и выплатам компенсационного характера (КВ1) относятся следующие доплаты:

- за наличие звания и наград
- за заведование: кабинетами, участками для групповых прогулок, занятий, групповыми ячейками (при наличии паспорта);
- за руководство предметными профессиональными объединениями;
- за выполнение работ по охране труда;
- за ведение работы в АИС;
- за наставничество (работа с молодыми педагогами);
- за выполнение работ по организации безопасности образовательного процесса)
- за работу на улице в зимнее время (с 1 ноября по 31 марта);
- победителям - призерам городских и областных конкурсов «Воспитатель года» и других, отраслевых конкурсов профессионального мастерства.

Порядок и условия оплаты дополнительных видов работ и выплат компенсационного характера определены в приложении №3 к настоящему Положению.

10.1.2. Работникам учреждения производится повышение размера минимального оклада с учетом учебной нагрузки (педагогической работы) за специфику работы в следующих случаях и размерах по следующим основаниям с образованием нового оклада:

- за работу в образовательной организации, реализующий адаптированные образовательные программы дошкольного образования;
- за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, и детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам с ЗПР и умственной отсталостью;
- за работу с детьми в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией педагогическим работникам;
- за работу по специальным индивидуальным программам для детей с тяжелой и глубокой отсталостью (интеллектуальными нарушениями, тяжелыми и множественными нарушениями развития);
- за работу в составе территориальной психолого-медико - педагогической комиссии.

Порядок и условия повышения минимальных окладов определены в приложении № 3 к настоящему Положению.

10.1.3. Гарантированная часть оплаты труда не должна быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного трудовым законодательством.

Если гарантированная часть оплаты труда меньше, чем минимальный размер оплаты труда установленного трудовым законодательством, то работнику устанавливается выравнивающий коэффициент в суммовом выражении, который определяется ежемесячно и утверждается приказом руководителя учреждения.

10.2. Переменная часть заработной платы работников учреждения начисляется сверх гарантированной части и рассчитывается по следующей формуле: $ПЧ = KB2 + СВ + РДФ + ЕП$,

где: KB2 - компенсационные выплаты, не отнесенные к гарантированным; СВ - стимулирующие выплаты; РДФ - размеры дифференциации заработной, ЕП - единовременные премии.

10.2.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера (KB2):

- работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников;
- педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
- за сложность, напряженность и высокие достижения в труде педагогическим работникам (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель).
- за сложность и напряженность служащим и работникам учебно-вспомогательного персонала учреждения (помощник воспитателя по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ).
- за работу в группах для детей раннего возраста (с 2-х месяцев до 3-х лет) помощникам воспитателя и воспитателям;
- помощникам воспитателей, работающим в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, а также оператору стиральных машин;
- за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников.

10.2.2. Работникам учреждения, на основании показателей эффективности деятельности, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному труду и на поощрение за выполненную работу.

10.2.3. Размеры дифференциации определены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

На размер дифференциации не начисляется районный коэффициент и процентная надбавка за непрерывный стаж работы в Иркутской области.

10.2.4. Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается согласно разделу 5 настоящего Положения.

Глава 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

11. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется:

- для бюджетных учреждений исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из местного бюджета, и средств поступающих от приносящей

доход деятельности.

12. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения, согласовывается с учредителем и включает в себя все должности руководителей, специалистов (служащих и профессий рабочих учреждения.)

13. Фонд оплаты труда включает в себя базовую часть (не менее 75%) и стимулирующую часть (не более 25%).

Глава 3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовым договором на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложениях № 1 - № 2 к настоящему Положению.

16. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

Глава 4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

18. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда.

19. Доплата работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 % оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

20. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за наличие звания и наград;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы;
- ежемесячная надбавка за сложность и напряженность.

20.1. Работникам учреждения, занимающим штатные должности, устанавливаются (в абсолютной величине или процентах) следующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки, но не более:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 % от минимального размера оклада, ставки заработной платы;
- за ученое звание профессора – 60 % от минимального оклада, ставки заработной платы.

20.2. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и

союзных республик, входящих в состав СССР устанавливается доплата в размере 20 % от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки.

20.3. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников. (Приложение № 4)

20.4. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, закончивших полный курс среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, полученного в образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования либо высшего образования, проходившим обучение исключительно по очной форме, устанавливается ежемесячная выплата в течение первых четырех лет работы в размере 80 % от оклада. Выплата устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Из установленного периода исключается время нахождения женщин в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;
- поступление на работу впервые в течение одного года со дня получения документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение соответствующего образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству, в учреждение.

В указанный срок не включаются периоды:

- а) временной нетрудоспособности свыше двух месяцев подряд;
- б) нахождения в отпуске (отпусках) по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения ребенком возраста трех лет;
- в) прохождения военной службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, предусмотренных Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы;

20.5. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы (включая нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет) устанавливается ежемесячная выплата от ставки(оклада) заработной платы в следующих размерах:

- с 4 до 10 лет – 5%;
- с 10 до 15 лет – 7 %;
- с 15 и выше – 10%

20.6. Надбавка за сложность и напряжённость устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем в следующих размерах:

20.6.1. В учреждении устанавливается по основному месту работы:

- Педагогическим работникам (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель) в размере не более 50%;
- Служащим (из них: заведующему хозяйству в размере не более 150%, остальным работникам не более 50 % в течение года) и работникам учебно- вспомогательного персонала (помощник воспитателя, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ОВЗ) не более 50 % в течение года.

21. Размеры и виды выплат компенсационного характера, не вошедшие в данный раздел определены в Приложении № 3 к настоящему Положению.

Глава 5. Размеры, порядок и условия установления выплат из фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения

22. Работникам учреждения, на основании показателей эффективности деятельности работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному труду и на поощрение за выполненную работу. Показатели эффективности деятельности работников учреждения предусмотрены в Приложении № 5 к настоящему Положению. Локальные нормативные акты учреждения об установлении критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

23. Критерии эффективности и результативности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения и молодые специалисты.

24. Решение комиссии об установлении баллов оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

25. Стоимость одного балла определяется путем деления фонда, направленного на выплаты стимулирующего характера, на общее количество баллов, набранное всеми педагогическими работниками по окончании отчетного месяца. Сумма конкретной выплаты педагогическому работнику определяется путем умножения, набранного им количества баллов на стоимость одного балла и заносят в протокол.

26. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

27. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

28. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

29. Выплаты стимулирующего характера не осуществляются в следующих случаях:

- нарушение трудовой дисциплины, административные взыскания;
- нарушение статей Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора, должностной инструкции;
- наличие обоснованных жалоб в отношении работника учреждения со стороны участников образовательного процесса;
- нарушение требований охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса;
- нарушение исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов);
- в случае наложения на работника дисциплинарного взыскания на весь период действия.

Выплата стимулирующего характера производится работникам только по основной должности без учета внутреннего совместительства.

Стимулирующие выплаты выплачиваются вместе с заработной платой за расчетный месяц.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителя руководителя

30. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя определяется в соответствии с «Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых, муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств».

31. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя и заместителя руководителя), установлено в кратности от 1 до 5.

Глава 7. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

32. Размеры ставок заработной платы учебно-вспомогательного персонала (далее – работники) учреждения определены в Приложениях № 1 – № 2 к настоящему Положению.

33. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом дифференциации в соответствии с пунктом 10.2.3 настоящего Положения.

34. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда и дифференциации в зависимости от профессиональной квалификационной группы.

Глава 8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

35. Работникам учреждения (в том числе учебно – вспомогательному персоналу) за счет средств фонда оплаты труда может выплачиваться единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы.

36. За счет экономии фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, может выплачиваться премиальная выплата в целях стимулирования роста профессионального мастерства, за своевременное, качественное и оперативное выполнение должностных (трудовых) обязанностей работникам учреждения включая заместителей руководителя.

Конкретный размер и условия их осуществления устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с учредителем.

Премиальная выплата по итогам работы определяется исходя из следующих условий:

- усердное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных (трудовых) обязанностей в соответствующем периоде работы;
- инициатива и использование в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие грубых ошибок и нарушений в рабочем процессе.

37. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т. ч. усыновленные), родители работников учреждения.

38. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей; в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) – оказывается материальная помощь в размере 5000 рублей, выплаты производятся в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (для бюджетных учреждений).

36. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивается денежная премия в размере 4000 рублей, в пределах лимитов бюджетных обязательств, утвержденных сметой расходов учреждения на текущий финансовый год (для бюджетных учреждений).

Настоящее Положение об оплате труда работников вступает в силу с 01.09.2023 года.

1. Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	9074
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
	10896
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
3 квалификационный уровень	
	11002
Воспитатель	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
	11055
Учитель-логопед	

Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников МДОУ № 27 «Петушок» в отношении которых, МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

Общепрофессиональные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Демонпроизводитель	9132
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	
3 квалификационный уровень	
Шеф-повар	9311
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
	9758
Специалист по охране труда	

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
I квалификационный уровень	
Кухонный рабочий	1 квалификационный разряд- 8530
Оператор хлораторной установки	
Швея	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2 квалификационный разряд-8600;
Дворник	
Кладовщик	3 квалификационный разряд-8633;
Уборщик служебных помещений, бассейна	
Грузчик	
Повар	
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
I квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	4 квалификационный разряд-8676;
Повар	
Оператор стиральных машин	5 квалификационный разряд-8719;

Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников МДОУ № 27 «Петушок», в отношении которых МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам учреждения

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Условия и размеры выплат компенсационного характера
1	Заведование: кабинетами, участками для групповых прогулок, занятий, групповыми ячейками (при наличии паспорта)	-педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, групповыми ячейками - в размере -10 % оклада (ставки) заработной платы; -воспитателям за участки для групповых прогулок-10%, инструкторам по ФИЗО – 2 раза в год (май, декабрь) – по приказу заведующего-10%
2.	Руководство предметными профессиональными объединениями	-педагогическим работникам за руководство предметными профессиональными объединениями: - дошкольными, школьными - в размере 10 % оклада (ставки) заработной платы; - городскими - в размере 15 % оклада (ставки) заработной платы.
3.	За работу в группах компенсирующей направленности для детей с тяжелым нарушением речи, реализующих адаптированную образовательную программу	-педагогическим работникам за работу в группах компенсирующей направленности для детей с тяжелым нарушением речи – повышение окладов на 20 % с учетом педагогической нагрузки.
4.	За работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	-педагогическим работникам производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 % с учетом объема учебной педагогической нагрузки за фактически отработанное время; -помощникам воспитателей, оператору стиральных машин, работающим с детьми групп оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией, (независимо от количества этих групп) производится повышение оклада (ставки) на 15 % за все часы работы.
5.	Работа в составе территориальной психолого-медико- педагогической комиссии	специалистам производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 %.
6.	За работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, и	учителю-логопеду, учителю-дефектологу производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20%.

	детьми, обучающимися по адаптированным образовательным программам с ЗПР и умственной отсталостью	С учётом педагогической нагрузки.
7	Победителям - призерам городских и областных конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства	-победителям городских конкурсов в размере 15 %, призерам (лауреатам) городских конкурсов –10 % от минимального оклада (ставки) заработной платы сроком на один год; -победителям областных конкурсов - в размере 20 %, призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15% от минимального оклада (ставки) заработной платы сроком на один год.
8	За выполнение работ по охране труда	-работнику - в размере 20 % оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей, при условии отсутствия специалиста по охране труда в штате учреждения).
9	За работу в группах для детей раннего возраста (с 2-х месяцев до 3-х лет)	-воспитателям - в размере 20% оклада (ставки) заработной платы за фактически отработанное время в этих группах. - помощникам воспитателя- в размере 20 % оклада (ставки) заработной платы за фактически отработанное время в этих группах.
10	За ведение работы в АИС «Мониторинг общего дополнительного образования»	-работнику - в размере 15 % оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей).
11	За наставничество (работа с молодыми педагогами)	-работнику - 30 % от минимального оклада педагога по итогам мониторинга, проводимого специалистами ЦРО на уровне образовательной организации; -работнику-50% от минимального оклада педагога по итогам мониторинга, проводимого специалистами ЦРО на уровне города, региона.
12	За выполнение работ по организации безопасности образовательного процесса	В размере 10% оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа заведующего о возложении обязанностей.

Приложение № 4 к Положению об оплате труда работников МДОУ № 27 «Петушок», в отношении которых МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников

(с учетом педагогической нагрузки)

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Учитель-логопед	

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников МДОУ № 27 «Петушок», в отношении которых МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений

Оценочный лист воспитателя дошкольного образовательного учреждения

Показатели	Периодичность установления расчёт показателей		Оценка в баллах	Корректир овка комиссии
1. Качество и результативность образовательной деятельности в соответствии с ФГОС				
1.1.Организация воспитательно-образовательного процесса по результатам контроля	Ежемесячно		5	
1.2.Совершенствование развивающей предметно-пространственной среды (зафиксированной в паспорте)			5	
1.3.Результативность в конкурсах педагогического мастерства	участник, призер, победитель	устанавли вается по факту, единовременно	8 10 12	
1.4.Результативность в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	призер, победитель		10 12	
1.5.Результативность в конкурсах методических разработок	призер, победитель		10 12	
1.6.Результаты очного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	участник призер, победитель		1 2 3	
2. Интенсивность педагогического труда (в методической, экспериментальной и инновационной деятельности)				
2.1.Наличие публикаций в научно-методических изданиях			6	
2.2.Результативность участия в городских профессиональных педагогических сообществах (в том числе сетевых)			5	
2.3.Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/инновационной деятельности (участие в реализации программы развития ДОУ, в работе творческих групп, реализация проектов; наличие и деятельность пилотных, базовых,	уровень образовательной организации		4	
	муниципальный уровень		6	
	региональный уровень		8	

инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)	федеральный уровень	10		
2.4. Наличие персональной страницы на сайте ОУ или ссылки на персональный сайт, блог (актуальность и качество информации, частота обновления - еженедельно)	Ежемесячно	3		
2.5. Обобщение и презентация педагогического опыта	уровень образовательной организации	2		
	муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8		
	федеральный уровень	10		
3. За эффективность педагогического труда				
3.1. Посещаемость детей в группе Общеразвивающие группы Психопедагогические, санаторные группы	-90% и выше от списочного состава	15		
	-80 % и выше от списочного состава	10		
	-70 % и выше от списочного состава	5		
	100% от списочного состава	15		
	-90 % и выше от списочного состава	10		
	-80 % и выше от списочного состава	5		
		5		
3.2. Вовлечение родителей в реализацию образовательной программы ДООУ: (родительские университеты, социальные акции, консультативные центры и т.д.)	По факту	2		
3.3. Социально-профилактическая работа с неблагополучными семьями, состоящими в СОП. Профилактика жестокого обращения с детьми за каждого ребенка.	По факту	1		
3.4. Дисциплина: своевременная сдача отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.	Ежемесячно	2		
3.5. Отсутствие задолженности по родительской плате	Ежемесячно	3		
3.6. Снижение заболеваемости в сравнении со средним показателем по ДООУ (пропущенных дней по болезни на одного ребенка)	Ежемесячно	2		
3.7. За выполнение разовых поручений администрации		3		

Оценочный лист специалистов дошкольного образовательного учреждения (музыкального руководителя, инструктора по физкультуре, педагога-психолога, учителя-логопеда)

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателей		Оценка в баллах	Корректир овка комиссии
1. Качество и результативность образовательной деятельности в соответствии с ФГОС				
1.1.Организация воспитательно-образовательного процесса по результатам контроля	Ежемесячно	5		
1.2.Совершенствование развивающей предметно-пространственной среды (зафиксированной в паспорте)		5		
1.3.Результативность в конкурсах педагогического мастерства	участник, призер, победитель	устанавл ивается по факту, единовре менно	8 10 12	
1.4.Результативность в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	призер, победитель		10 12	
1.5.Результативность в конкурсах методических разработок	призер, победитель		10 12	
1.6.Результаты очного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	участник призер, победитель		1 2 3	
2. Интенсивность педагогического труда (в методической, экспериментальной и инновационной деятельности)				
2.1.Наличие публикаций в научно-методических изданиях			6	
2.2.Результативность участия в городских профессиональных педагогических сообществах (в том числе сетевых)			5	
2.3.Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/инновационной деятельности (участие в реализации программы развития ДООУ, в работе творческих групп, реализация проектов; наличие и деятельность инновационных, базовых, инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)	уровень образовательной организации		4	
	муниципальный уровень		6	
	региональный уровень		8	
	федеральный уровень		10	

2.4. Наличие персональной страницы на сайте ОУ или ссылки на персональный сайт, блог (актуальность и качество информации, частота обновления - еженедельно)	Ежемесячно	3		
2.5. Обобщение и презентация педагогического опыта	уровень образовательной организации	2		
	муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8		
	федеральный уровень	10		
3. За эффективность педагогического труда				
3.1. Вовлечение родителей в реализацию образовательной программы ДОУ: (родительские университеты, социальные акции, консультативные центры и т.д.)	По факту	2		
3.2. Социально-профилактическая работа с неблагополучными семьями, состоящими в СОП. Профилактика жестокого обращения с детьми за каждого ребенка.	По факту	1		
3.3. Исполнительная дисциплина: своевременная сдача отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.	Ежемесячно	2		
3.4. За выполнение разовых поручений администрации		3		
3.5. Посещаемость детей в группе				
Общеобразовательные группы	90% и выше от списочного состава	15		
	80% и выше от списочного состава	10		
	70% и выше от списочного состава	5		
Группы компенсирующего назначения	100% от списочного состава	15		
	90% и выше от списочного состава	10		
	80% и выше от списочного состава	5		

Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы работников муниципальных учреждений, в отношении которых МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств, по профессионально – квалификационным группам и профессиям рабочего первого разряда, получающего заработную плату на уровне минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, с учетом применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих	Квалификационный уровень	Разряд	Категория	Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»				
Кухонный рабочий	1 квалификационный уровень	2 квал. разряд	Рабочий	179
Швея	1 квалификационный уровень	2 квал. разряд	Рабочий	179
Оператор хлораторной установки	1 квалификационный уровень	2 квал. разряд	Рабочий	179
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1 квалификационный уровень	3 квал. разряд	Рабочий	429
Повар	1 квалификационный уровень	3 квал. разряд	Рабочий	5013
Кладовщик			Рабочий	6141
Помощник воспитателя	2 квалификационный уровень		Учебно-вспомогательный персонал	729
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»				
Повар	1 квалификационный уровень	4квал. разряд	Рабочий	6013
Оператор стиральных машин	1 квалификационный уровень	5 кв. разряд		1519
ПКГ «Общепрофессиональные профессии служащих первого уровня»				

Делопроизводитель	1 квалификационный уровень		Служащий	4489
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»				
Шеф-повар	3 квалификационный уровень		Служащий	13013
Заведующий хозяйством	2 квалификационный уровень		Служащий	6729
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»				
Специалист по охране труда	1 квалификационный уровень		Служащий	10419

* в локальных нормативных актах по согласованию с Учредителем могут устанавливаться (индивидуальные) размеры дифференциации в размере ПКГ

ПКГ должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня»			729
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня»	1 квалификационный уровень		1 519
	2 квалификационный уровень		2 609
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
1 квалификационный уровень			15 839
2 квалификационный уровень			17 039
3 квалификационный уровень			18 289

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих первого уровня			Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	1079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
	4 квалификационный уровень		3 839
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень		4 489
	2 квалификационный уровень		5 179
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень		5 929
	2 квалификационный уровень		6 729
	3 квалификационный уровень		7579
	4 квалификационный уровень		8 479
	5 квалификационный уровень		9 429
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень		10 419
	2 квалификационный уровень		11 439
	3 квалификационный уровень		12 479
	4 квалификационный уровень		13 559
	5 квалификационный уровень		14 679
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень		15 839
	2 квалификационный уровень		17 039
	3 квалификационный уровень		18 289
	2 квалификационный уровень		17 039
	3 квалификационный уровень		18 289
ПКГ должностей работников образования (учебно-вспомогательный			Рекомендуемый

персонал)		минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня»		729
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня»	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
1 квалификационный уровень	15 839
2 квалификационный уровень	17 039
3 квалификационный уровень	18 289

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях.

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры; инструктор по физкультуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета в начальных классах), в специальных (коррекционных) классах для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направлению дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования культуры	Музыкальный руководитель, концертмейстер
Старший тренер- преподаватель, тренер преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры, инструктор по физкультуре

НОРМЫ ВЫДАЧИ СИЗ

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
1	2	3	4	5	6
1.	Грузчик	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	При работе с прочими грузами, материалами: 1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.21
			2. Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.21
			При выполнении наружных работ зимой дополнительно: 1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания
			2. Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания
			3. Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания
			4. Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания

2.	Дворник	Дерматологические и сmyивающие средства	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений смывающие средства	250/200мл/гр в месяц	Приказ № 767 от 29.10.2021, табл.1, ст.5
			Средства для защиты от биологических факторов с фунгицидным действием (в зимнее время)	100 мл в месяц	Приказ № 767 от 29.10.2021, табл.2, ст.8
			Средства регенерирующего типа	100 мл в месяц	Приказ № 767 от 29.10.2021, табл.1, ст.3
			Средства для защиты от биологических факторов с бактерицидным действием	100 мл в месяц	Приказ № 767 от 29.10.2021, табл.2, ст.1
		Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. в год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.23
			2.Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.23
			3.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.23
			4.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.23
			При выполнении наружных работ зимой дополнительно: 1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания
			2. Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания
			3. Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания
			4. Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б) примечания

3.	Кладовщик	Дерматологические и смывающие средства	При работе с газопроводной 1. Очки защитные	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			Средства для защиты от биологических факторов с фунгицидным действием (в закрытой обуви)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			Средства для защиты от воздействия низких температур	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767
			Средства для защиты от биологических факторов; репеллентные средства	200мл на 1 месяц	Приказ Минтруда № 767
			Средства для защиты от биологических факторов; аккарицидные средства	200мл на 1 месяц	Приказ Минтруда № 767
	Кладовщик	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.49
			2.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.49
			3.Головной убор	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.(3)примечания
			Зимой дополнительно при работе в овощехранилище: 1.Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке 2.Валенки с резиновым низом	1 на 2 года 1 пара на 2,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г, п.1(примечания)
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			2.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3. Средства для защиты от биологических факторов с бактерицидным действием	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021, табл.2 ст1

			4. Средства для защиты от биологических факторов с фунгицидным действием (в закрытой обуви)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
4.	Кухонный рабочий	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.60
			2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.60
			3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.60
			4. Головной убор	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.60
			5. Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.60
			Зимой дополнительно при работе в овощехранилище: Жилет утепленный	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.(3)примечания
			Валенки с резиновым низом	1 на 2,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.(3)примечания
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			2. Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3. Средства гидрофобного действия	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021 табл.1, ст3
			4. Средства для защиты от биологических факторов с бактерицидным действием	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021, табл.2 ст1
			5. Средства для защиты от биологических факторов с фунгицидным действием (в закрытой обуви)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
5.	Оператор стиральных машин	Средства индивидуальной	1. Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.115

		защиты (специальная одежда и обувь)	2.Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.115
			3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.115
			4.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.115
		Дерматологические и смывающие средства	1.Средства гидрофобного действия	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021 табл1,ст3
			2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
	6.	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.122
			2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.122
			3.Нарукавники из полимерных материалов	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.122
			4.Головной убор	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.(3)примечания
			При работе с уксусом: 1. Очки защитные	до износа	СИЗ для лаборантки Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.66
			2.Перчатки резиновые	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.66
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			2.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021

			3. Средства для защиты от биологических факторов с бактерицидным действием	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021, табл.2 ст1
			4. Средства гидрофобного действия	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021 табл.2, ст5
7.	Помощник воспитателя	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1. Халат для няни	1 шт. на год	СИЗ для няни Постановление Минтруда РФ № 68 от 2.12.1997 приложение №2 раздел 6.п49
			Дополнительно при мытье посуды: 2. Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт. на год	СИЗ для мойщика посуды Постановление Минтруда РФ № 68 от 2.12.1997 приложение №7 раздел 2.п8
			Дополнительно при уборке мест общего пользования: 3. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	СИЗ для уборщика служебных помещений Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.171
			4. Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	СИЗ для уборщика служебных помещений Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.171
			5. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год	СИЗ для уборщика служебных помещений Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.171
			Дополнительно при раздаче пищи: 6. Головной убор	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.(3)примечания
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			2. Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3. Средства гидрофобного действия	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021 табл.1, ст3
			4. Средства для защиты от биологических факторов с бактерицидным действием	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021, табл.2 ст1

8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			2.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			3.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			5. Очки защитные	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.135
			Дополнительно при наружных работах зимой: 1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б)примечания
			2.Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б)примечания
			3.Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	3 пары	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б)примечания
			4.Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.1(б)примечания
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для защиты от биологических факторов с фунгицидным действием (в закрытой обуви)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021, табл.2 ст2

9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий(обслуживание электроустановок до 1000В)	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			4.Средства гидрофобного действия	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021 табл2,ст5
			5.Средства гидрофильного действия (пыль строительных материалов)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			6.Средства для очищения от устойчивых загрязнений (пыль строительных материалов)	200 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			1.Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
		Дерматологические и смывающие средства	2.Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
			3.Перчатки с полимерным покрытием или перчатки с точечным покрытием	12 пар на год до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
			4. Боты или галоши диэлектрические	дежурные	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
			5. Очки защитные	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
			6. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
			7. Перчатки диэлектрические	дежурные	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.189
			1. Средства для защиты от биологических факторов с фунгицидным действием (в закрытой обуви)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021, табл.2 ст2
			2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021

			4. Средства гидрофильного действия (пыль строительных материалов)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			5. Средства для очищения от устойчивых загрязнений (пыль строительных материалов)	200мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
10.	Уборщик производственных и служебных помещений	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1.Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.171
			2.Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.171
			3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.171
		Дерматологические и смывающие средства	1.Средства гидрофобного действия	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
			3.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
11.	Швея	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1.Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1 шт. на год	Постановление Минтруда РФ № 68 от 29.12.1997 приложение №2 раздел 2,п19
			2.Косынка хлопчатобумажная	до износа	Приказ Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г. № 997н, п.3 (примечания)
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
12.	Воспитатель	Средства индивидуальной защиты (специальная одежда и обувь)	1. Халат хлопчатобумажный	1 шт. на год	СП 2.4.3648-20
		Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
13.		Средства индивидуальной	1.Халат хлопчатобумажный, или халат из смешанных тканей, или костюм	1 шт. на год	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от

Оператор хлораторной установки	защиты (специальная одежда и обувь)	хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий		03.10.2008, п. 85
		2. Костюм суконный	1 шт. на год	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		3.Белье нательное	2 комплекта	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		4.Фартук прорезиненный с нагрудником кислотощелочестойкий	1 шт. на год	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		5.Ботинки кожаные на полиуретановой подошве или сапоги резиновые	1 пара на год	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		6. Рукавицы суконные	4 пары на год	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		7.Перчатки резиновые	3 пары на год	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		8.Очки защитные	до износа	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
		9.Противогаз	до износа	Приказ Минздрав и соцразвития № 543н от 03.10.2008, п. 85
	Дерматологические и смывающие средства	1.Средства гидрофобного действия	100мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
		2. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
		3.Средства регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021

			4. Средства для защиты от биологических факторов с (фунгицидным действием)	100 мл на месяц	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
14.	Заведующий детским садом	Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
15.	Зам.зав по АХЧ	Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
16.	Зам.зав. по ВМР	Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
17.	Делопроизводитель	Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021
18.	Специалист по охране труда	Дерматологические и смывающие средства	1. Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250/200мл/гр	Приказ Минтруда № 767 от 29.10.2021

**Перечень профессий и должностей работников,
обучающихся по охране труда в обучающих организациях по программам:**

**А – обучение по общим вопросам охраны труда и
функционирования системы управления охраной труда;**

**Б - обучение безопасным методам и приемам
выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных
производственных факторов, источников опасности, идентифицированных
в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных
рисков**

(1 раз в три года)

№ п/п	Наименование должности, профессии
1.	Заведующий детским садом
2.	Заместитель заведующего по ВМП
3.	Заведующий хозяйством
4.	Специалист по охране труда
5.	Шеф-повар
6.	Уполномоченный (доверенное) лицо по охране труда
7.	Члены комиссии по охране труда
8.	Члены комиссии по проверке знаний требований охраны труда

**Перечень профессий и должностей работников,
обучающихся по охране труда у работодателя по программе:**

**Б - обучения безопасным методам и приемам
выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных
производственных факторов, источников опасности, идентифицированных
в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных
рисков**

(1 раз в три года)

№ п/п	Наименование должности, профессии
1.	Помощник воспитателя
2.	Повар
3.	Кухонный рабочий
4.	Кладовщик
5.	Оператор стиральных машин
6.	Уборщик производственных и служебных помещений (бассейна)
7.	Дворник
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (обслуживание электроустановок до 1000В)
10.	Грузчик
11.	Швея
12.	Оператор хлораторной установки

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, освобожденных
от прохождения первичного инструктажа по охране труда

№ п/п	Наименование должности, профессии
1.	Заведующий детским садом
2.	Заместитель заведующего по ВМП
3.	Заместитель заведующего по АХЧ
4.	Шеф-повар
5.	Специалист по охране труда

**Список работников в МДОУ № 27 «Петушок»,
подлежащих предварительным и периодическим медицинским осмотрам в соответствии с
приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021г. № 29н,
Приказом Минтруда РФ № 988н от 31.12.2020г.**

№ п/п	Наимено вание цеха, участка	Профессия	Кол-во работаю щих в данной профессии		Вредные и опасные производственные факторы	Периодичность медицинских осмотров	Наименование работ	Периодич ность осмотров
			всего	в т.ч. женщин				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Пищеблок	Шеф-повар	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы на пищеблоках всех учреждений и организаций	1 раз в год
2	Пищеблок	Повар	3	3	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы на пищеблоках всех учреждений и организаций	1 раз в год
3	Пищеблок	Кухонный рабочий	4	4	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы на пищеблоках всех учреждений и организаций	1 раз в год
4	Пищеблок	Кладовщик	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н	

							п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы на пищеблоках всех учреждений и организаций	1 раз в год
5	Отдел кадров	Делопроизводитель	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
6	Прачечная	Оператор стиральных машин	3	3	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
7		Зам. зав. по АХЧ	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
8		Помощник воспитателя	20	20	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
9		Уборщик производственных и служебных помещений (бассейна)	5	5	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
10		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	1	0	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н	

		здания (электромонтер)					п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.9 Работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50В и выше переменного тока и 75В выше постоянного тока	1 раз в год
11		Дворник	2	0		-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
12		Рабочий по комплексному обслуживанию здания	2	0	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
13	-	Грузчик	1	0	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
14		Швея	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
15		Специалист по охране труда	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год

16		Заведующий детским садом	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
17	Педагогический персонал	Заместитель заведующего по ВМР	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
18		Воспитатель	30	30	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
19		Педагог-психолог	2	2	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
20		Музыкальный руководитель	3	3	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
21		Инструктор по физической культуре и бассейна	2	2	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год

22		Учитель-логопед	2	2	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
23		Оператор хлораторной установки	1	1	-	-	Приложение в соответствии с приказом Минздрава РФ от 28 января 2021г. № 29н п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год

**Виды деятельности, при осуществлении которых проводится
психиатрическое освидетельствование**

1. Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений (электромонтер до 1000В); ответственный за электрохозяйство, заместитель ответственного за электрохозяйство).
2. Деятельность в сфере теплоснабжения, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы объектов теплоснабжения (ответственный за тепловое хозяйство, заместитель ответственного за тепловое хозяйство).
3. Деятельность по присмотру и уходу за детьми (помощник воспитателя).
4. Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (заведующий, заместитель заведующего по ВМР, воспитатель, педагог-психолог, учитель-логопед, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре).

Режим труда и отдыха работающих в холодное время на открытой территории

Температура воздуха, °С	Скорость ветра, м/с											
	<=1		2		4		6		8		10	
	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б	а	б
-10	не регламентируется*						168	1	121	1	92	2
-15	200	1	170	1	127	1	107	1	85	2	70	2
-20	117	1	104	1	84	2	71	2	58	3	49	3
-25	82	2	76	2	64	3	54	3	47	3	40	4
-30	65	3	60	3	52	3	45	4	39	4	34	5
-35	52	3	49	3	43	4	38	4	33	5	29	5
-40	44	4	41	4	37	4	32	5	29	5	25	6
-45	38	4	36	4	32	5	29	5	26	6	20	7
* Отдых по причине физической усталости вследствие возможного перегревания следует проводить в теплом помещении												

Примечание:

а - продолжительность непрерывного пребывания на холоде, мин;

б - число 10-минутных перерывов для обогрева за 4-часовой период рабочей смены.

Основание: ст.109 ТК РФ и МР 2.2.7.2129-06 от 19.09.2006г.