

От работников:

Председатель профсоюзной
организации

МАДОУ «ДС № 5»

М.В. Володькин /

«17» 05 2023г.

От работодателя:

Директор МАДОУ «ДС №5»

Т.В. Абрамович /

«17» мая 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2025 г. г.

Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №5»

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в органе по труду

<p>ЗАРЕГИСТРИРОВАНО государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Первоуральский центр занятости»</p> <p>« 2 » <u>май</u> 20<u>23</u> г.</p> <p>Запись за № <u>Л-к</u></p>
--

Утвержден на собрании
трудового коллектива МАДОУ «ДС №5»,
протокол № 49 от «17» 05 2023 г.

Содержание:

1.	Коллективный договор	
1.	Общие положения	4
2.	Трудовой договор	7
3.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров	10
4.	Рабочее время и время отдыха	16
5.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	21
6.	Условия работы. Охрана и безопасность труда	29
7.	Социальные гарантии непосредственно связанные с трудовыми отношениями	38
8.	Социально-бытовое обслуживание работников	40
9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	40
10.	Разрешение трудовых споров	46
11.	Заключительные положения	46
	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка	48
	Приложение к Правилам внутреннего трудового распорядка. График работы работников МАДОУ «ДС№5».	64
2.	Приложение № 2 Положение об оплате труда	67
3.	Приложение № 3 Форма расчетного листа	130
4.	Приложение № 4 Положение о системе управления охраной труда	133
5.	Приложение № 5 Лист ознакомления с коллективным договором	266
6.	Приложение № 6 Соглашение по охране труда	273
7.	Приложение № 7 Нормы выдачи спецодежды	280
8.	Приложение № 8 Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск	284
9.	Приложение №9 Перечень должностей работников, подлежащих медицинским осмотрам, профессиональной гигиенической подготовке	285
10.	Приложение №10 КОДЕКС профессиональной этики педагогических и прочих работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5»	288
11.	Приложение № 11 Порядок согласования с профсоюзным	295

	комитетом МАДОУ «ДС №5» локальных нормативных актов при их принятии	
12.	Приложение № 12 Перечень должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются повышение окладов, ставок заработной платы за квалификационную категорию	296
13.	Приложение № 13 План повышение квалификации педагогических работников на 2023-2025г.	299
14.	Приложение № 14 Положение о комиссии по стимулированию работников МАДОУ «ДС №5»	303

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников МАДОУ «ДС №5», создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.
2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад №5» (далее – МАДОУ «ДС № 5») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем.
3. **Сторонами настоящего Договора являются:**
Работодатель в лице директора МАДОУ «ДС № 5» Абрамович Татьяны Витальевны действующей на основании Устава и работники МАДОУ «ДС № 5», в лице уполномоченных в установленном порядке представителей интересы которых представляет профсоюзная организация МАДОУ «ДС №5» Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в состав которой входят первичные профсоюзные организации дошкольных учреждений, входящие в состав МАДОУ «ДС №5». Председателем профсоюзной организация МАДОУ «ДС №5» является Володькин Михаил Васильевич, филиала МАДОУ «ДС№5» - «Детский сад № 36» является Жигалова Римма Геннальевна, председателем первичной профсоюзной организации филиала МАДОУ «Детский сад «5»-«Детский сад № 10» является Халилова Фирдауса Вагизовна,
3. Договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.
4. **Предмет Договора:**
Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшении условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.
5. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками

- организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.
6. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.
 7. Действие Договора распространяется на всех работников МАДОУ «ДС № 5».
 8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.
 9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
 10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
 11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров.
 12. При осуществлении контроля над выполнением Коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
 13. Договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания.
 14. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, изменения наименования организации, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем МАДОУ «ДС № 5».
 15. Стороны, подписавшие Договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и

науки Российской Федерации, Соглашением между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.

16. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
17. В течение срока действия Договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора в порядке, установленном ТК РФ только по взаимному согласию сторон и утверждается на общем собрании работников МАДОУ «ДС № 5».
18. В коллективном договоре МАДОУ «ДС №5» с учетом особенностей его деятельности, финансовых возможностей могут предусматриваться дополнительные расширенные меры социальной поддержки, льготы, гарантии и преимущества для работников и обучающихся, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области, Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.
19. Работодатель обязуется:
Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.
20. Довести текст Коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.
21. Разместить на МАДОУ «ДС №5» настоящий коллективный договор и прочие материалы первичной профсоюзной организации.
22. Во исполнение настоящего Коллективного договора в МАДОУ «ДС №5» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по

сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

23. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.
24. Работодатель обязуется оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.57, 58, 67 ТК РФ.
25. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
26. В случае чрезвычайных ситуаций или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления работодатель имеет право переводить работников на удаленную работу и без согласия работников, обеспечив необходимым оборудованием или возместив затраты на использование работником собственного оборудования.
27. Работодатель имеет право заключать с дистанционным работником трудовой договор, дополнительные соглашения к нему, договоры о материальной ответственности, ученические договоры в электронном виде. С локальными нормативными актами дистанционного работника работодатель знакомит путем обмена электронными документами между ними.
28. Дистанционный работник обращается к работодателю с заявлением, предоставляет ему объяснения или какую-либо иную информацию в форме электронного документа.

29. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
30. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.
31. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьями 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
32. Включать в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору) условия оплаты труда, в том числе фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ, а также размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера.
33. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.
34. Основаниями прекращения трудового договора являются:
 - 1) соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 2) истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации); 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
35. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность). В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудовым кодексом Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
36. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

37. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.
38. Извещать работников об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.
39. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.
40. Работники обязуются:
Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.
41. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.
42. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

43. Работодатель обязуется:
Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету МАДОУ «ДС №5» о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).
44. Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников течение 90 календарных дней в учреждении (п. 4.1.1. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и

Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021 - 2023 г.г.) (или меньшее количество работников за то же время, если это установлено трехсторонним Соглашением между администрацией муниципального образования, Управлением (отделом) образования муниципального образования и районной (городской) организацией Профсоюза).

45. В случае ликвидации МАДОУ «ДС №5» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
46. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.
47. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.
48. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.
Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).
49. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного органа все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.
50. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5, части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.
51. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в

- профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.
52. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.
 53. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также, работникам, впервые поступившие на работу после получения специальности, имеющие детей в возрасте до 18 лет и т.д.)
 54. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, в связи с ликвидацией организации, предоставлять по их желанию свободное от работы время (1 день в неделю) с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.
 55. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии до момента увольнения.
 56. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).
 57. Основаниями прекращения трудового договора являются:
 - 1) соглашение сторон;
 - 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
 - 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
 - 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
 - 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
 - 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
 - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
 - 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
58. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.
59. Обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, прохождение независимой оценки квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).
60. Повышать квалификацию педагогических работников не реже одного раза в 3 года в соответствии с Планом повышения квалификации работников, согласованным с профсоюзным комитетом, предусматривая обязательное получение дополнительного профессионального образования педагогическими работниками не реже одного раза в 3 года для каждого работника (с учётом оплаты командировочных расходов).
61. При принятии решения об организации профессиональной переподготовки работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.
62. Проводить совместную работу по созданию советов молодых педагогов с целью закрепления молодых кадров в МАДОУ «ДС №5», их профессиональной адаптации, привлечения к активному участию в работе Профсоюза для обеспечения взаимодействия с органами местного самоуправления, общественными организациями в решении социально-экономических и профессиональных проблем данной категории работников.

63. Ежегодно предусматривать выделение средств в плане финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ «ДС № 5» на повышение квалификации и переподготовку работников прохождения независимой оценки квалификации.
64. В случае направления работника для повышения квалификации прохождения независимой оценки квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы.
65. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.
66. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставлять гарантии, установленные законодательством РФ
67. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ для:
- высшего профессионального образования;
- ✓ прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней.
 - ✓ подготовки защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца.
 - ✓ сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
- среднего профессионального образования:
- ✓ прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;
 - ✓ подготовки защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - два месяца;
 - ✓ сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
68. Стороны договорились:
Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.
69. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

70. Наделить преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, также:
- лиц, которым до назначения трудовой пенсии по старости (в том числе досрочно) осталось два и менее года;
 - проработавшие в МАДОУ «ДС №5» свыше десяти лет;
 - одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет;
 - родителей (родителя), воспитывающих детей-инвалидов (ребенка-инвалида) в возрасте до 18 лет;
 - лиц, награждённых государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - председателей первичной профсоюзной организации;
 - молодых специалистов, имеющих трудовой стаж не менее одного года;
 - работников, совмещающих работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.
71. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставление работнику, предупреждённому об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, по его заявлению времени для поиска работы не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы;
72. Работнику – члену Профсоюза – после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации остаётся на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.
73. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в МАДОУ «ДС №5» и занятие открывшихся вакансий.
74. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 2 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении.
75. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическую нагрузку, устанавливать в размере не меньшем, чем за одну ставку заработной платы.

76. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.
77. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:
- приостанавливает найм новых работников;
 - вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
 - проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
78. В случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.
79. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

80. В МАДОУ «ДС №5» применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).
81. В организации для рабочих и служащих предоставляется время перерыва для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Время начала перерыва для отдыха и питания 12.00 минут, время окончания -12.30.
82. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзной организации (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации).
83. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

84. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.
85. Работникам (женщинам), работа которых связана с функционированием дошкольных групп, устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.
86. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливается конкретная продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- Для сотрудников с 40 часовой рабочей неделей:
время начала работы - 8 часов 30 минут;
87. Продолжительность рабочего дня для рабочих и служащих, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
88. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:
- ✓ 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
 - ✓ 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
 - ✓ 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
 - ✓ 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ. Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.
89. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается им по своему усмотрению, если иное не предусмотрено

трудовым договором о дистанционной работе. Рабочее время дистанционного работника включает время его взаимодействия с работодателем.

90. Работодатель имеет право вызвать "временного" дистанционного работника на работу.
91. Работодатель обязуется при составлении расписания учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.
92. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом 9 семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации).
В МАДОУ «ДС № 5» может применяться сокращенное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:
 - ✓ лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.
93. Привлекать работников МАДОУ «ДС № 5» к работе в выходной день и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, в порядке, предусмотренном ст.113 ТК РФ, приказом МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников, с письменного согласия работника.

94. Дни отдыха, праздничные дни определяются трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами Правительства РФ.
95. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
96. Отпуска:
Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114 Трудового кодекса Российской Федерации). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации).
97. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (статья 120 Трудового кодекса 10 Российской Федерации). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.
98. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, учетом обеспечения нормального хода работы МАДОУ «ДС № 5», с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).
99. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки рабочих мест), имеющими особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.
100. Ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении.
101. Одному из родителей, имеющих ребёнка-инвалида предоставить право на отдых в любое удобное для него время;
102. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации). Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней

для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

103. Педагогическим работникам МАДОУ «ДС № 5» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлениям, возможно, предоставлять длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ). (Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.)
104. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).
105. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- ✓ участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
 - ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
 - ✓ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
 - ✓ работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
 - ✓ работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

106. Работникам могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска за счет собственных средств работодателя (при их наличии):

- ✓ для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний (1 сентября) 1 календарный день;
- ✓ в случаях рождения ребенка 1 календарный день;
- ✓ регистрации брака 1 календарный день;

107. Работодатель обязан оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

108. Стороны договорились:

Предоставлять краткосрочные дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;
- в связи со свадьбой детей – до 3 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка (отцу) – до 5 календарных дней;

Предоставлять краткосрочные дополнительные дни отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи со смертью родственников, близких до 3 календарных дней.
- при условии отсутствия в течение календарного года больничных листов: при стаже работы в МАДОУ «ДС №5» первые два года – один дополнительный день, стаж работы в МАДОУ «ДС №5» три года - два дополнительных дня, стаж работы в «МАДОУ «ДС №5» - 4 и более лет - три дополнительных дня.

Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

109. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключение случаев, предусмотренных федеральными законами (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации). 6.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного

работодателя системами оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации).

Работодатель обязуется:

110. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в двух экземплярах, в соответствии со ст. 67 ТК РФ.
111. Полностью обеспечивать обусловленную трудовым договором работу в течение его действия.
112. Извещать работников об изменении условий оплаты труда (изменения штатного расписания, режима работы, и т.д.) не позднее, чем за 2 месяца.
113. Обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.
114. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ.
115. В области оплаты труда стороны договорились:
Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).
116. Заработную плату выплачивать «каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена» 7 и 22 числа каждого месяца перечислением средств на лицевой счет, указанный работником в банке за счет работодателя.
117. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время 12 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 (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).
118. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени, согласно табелю учета рабочего времени и не может быть ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за фактически отработанное время.
119. Заработная плата выплачивается работнику, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

- изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
120. Обеспечить проведение индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации.
 121. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.
 122. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).
 123. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) (при любой системе оплаты труда) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Правительством РФ (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).
 124. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом.
 125. Знакомить под роспись работников МАДОУ «ДС №5» с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее, чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74, 162 ТК РФ).
 126. Установление учебной нагрузки и ознакомление с ее объемом работников под роспись завершать до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп или количества часов по учебному плану дисциплине не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.
 127. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых МАДОУ «ДС №5» является местом основной работы, как правило, сохранять ее объем и преемственность работы в группах.

128. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).
129. Устанавливать объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, только с их письменного согласия.
130. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.
131. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.
132. Размер, порядок и условия оплаты труда работников МАДОУ «ДС №5» устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» (Приложение 2).
133. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о размерах и об основаниях произведенных удержаний.
134. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).
135. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (Приложение 3).
136. Оплата труда работников МАДОУ «ДС № 5» включает в себя:
 - ✓ размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - ✓ выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 положения;
 - ✓ выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 положения.
137. МАДОУ «ДС № 5» в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и

иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

138. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.
139. Размер ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:
- 1) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;
 - 2) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;
 - 3) работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов (устанавливается сроком на два года);
 - 4) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанное повышение образует новые размер ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к ставке заработной платы.

140. Работникам МАДОУ, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии, квалификационная категория по одной педагогической должности может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.
141. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

142. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.
143. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
144. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
145. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 5» применяется:
- ✓ за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;
 - ✓ за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации.
146. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного размера новой ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.\
147. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

148. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.
149. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
150. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 3 к Положению об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 5».
151. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
152. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 5».
153. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении

- профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
154. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 5 приложения № 4 к Положению об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 5».
 155. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 приложения № 4 Положения об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 5».
 156. Выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты работникам МАДОУ «ДС №5», размеры и условия их осуществления устанавливаются в приложении № 4 к Положению об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 5» в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
 157. Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к новым размерам ставок заработной платы:
 - ✓ за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;
 - ✓ за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.
 158. Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ «ДС № 5».
 159. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на

оплату труда по решению директора МАДОУ «ДС № 5» применяется единовременное премирование работников МАДОУ «ДС № 5».

160. Условия, порядок и размер премирования определяются в приложении № 11 Положения об оплате труда работников МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или при его отсутствии иного представительного органа работников МАДОУ «ДС №5».
161. В случае простоя Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, в случаях простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
162. В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка (п. 3.3.3. Соглашением между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.
163. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- Работники обязуются:
164. Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору в соответствии с должностной инструкцией.
165. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, инструкции по охране труда.
Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Раздел 6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

166. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны

труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации) в организации возлагаются на Работодателя.

167. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ):

- ✓ безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- ✓ применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- ✓ соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- ✓ недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- ✓ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными условиями труда, и несовершеннолетних с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- ✓ недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских

осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- ✓ информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- ✓ принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- ✓ Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.
- ✓ санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- ✓ осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Возмещать вред, причиненный работнику, связанный с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 №125 - ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
- ✓ ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- ✓ разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

168. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности МАДОУ «ДС №5» предусматривают средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств. Конкретный размер средств на указанные цели в организации на очередной финансовый год устанавливается Соглашением по охране труда.

169. Для реализации этих задач ежегодно принимать Соглашение по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда.

170. Создавать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе в соответствии со ст. 218 ТК РФ. Обеспечить выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профсоюзного комитета или коллектива работников.
171. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание МАДОУ «ДС №5» и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2021-2023 г.г. (п. 5.2.5).
172. Ежемесячно направлять денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников МАДОУ «ДС №5». Размеры отчислений, порядок и условия устанавливать ежегодно соглашением по улучшению условий и охраны труда, мероприятий по охране труда.
173. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.
174. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи, пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ).
175. Создать комиссию по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.
176. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.
177. Составлять планы противопожарных мероприятий, проведения тренировок по эвакуации сотрудников при пожаре.
178. Проводить инструктаж по охране труда на рабочем месте по пожарной безопасности.
179. Проводить обучение сотрудников по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшему.
180. Осуществлять систематический контроль за обеспечением режима труда и отдыха и работников, за расходом средств на выполнение

мероприятий по охране труда, за исполнением предписаний органов надзора и контроля по соблюдению безопасных условий для сотрудников, за проведением инструктажей по охране труда и выполнению требований по ведению соответствующей документации, за наличием инструкций по охране труда для работников.

181. Обеспечивать соблюдение санитарно – гигиенических требований, температурного, воздушного и светового режима, в соответствии со ст. 219 ТК РФ.
182. В период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV) в соответствии с Указом Губернатора Свердловской области от 18.03.2020 № 100-УГ «О введении на территории Свердловской области режима повышенной готовности и принятия дополнительных мер по защите населения от новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV)» работники освобождаются от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы при проведении профилактической прививки против новой коронавирусной инфекции (2019-nCoV).
183. Обеспечить для работников МАДОУ «ДС №5» в установленные сроки проведение вакцинацию, бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.
184. Провести специальную оценку рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.
Специальная оценка рабочих мест осуществляется в соответствии с Приказом Минтруда от 24 января 2014года № 33н об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда и Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов.
185. На основании результатов специальной оценки условий труда работнику МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются выплаты компенсационного характера в следующих размерах:

186.

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4%	8%	12%	16%

187. Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.
188. Перечень должностей, класс (подкласс) условий труда и размер выплат компенсационного характера установлен в приложении № 8 к настоящему положению.
189. По результатам специальной оценки условий труда разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.
190. Обеспечивать работников мебелью, оборудованием, инвентарем. За счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;
 - информирование работников о полагающихся СИЗ в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития № 290н от 01.06.2009 г., № 777н от 1 сентября 2010 г.,
191. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами) 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 оплачивается работодателем.
192. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (статья 157 Трудового кодекса Российской Федерации).

193. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).
194. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда, и соблюдение законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
195. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).
196. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ).
197. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
198. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения с оборудованием для работы профсоюзного комитета и для проведения собраний работников, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику в соответствии с коллективным договором, действующим в МАДОУ «ДС №5».
199. Предоставлять профсоюзному комитету по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения организации за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.
200. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное и бесплатное перечисление членских взносов из заработной платы работников, а также не являющихся членами Профсоюза, но перечисляющих 1 % из заработной платы, на счета профсоюзных организаций.
201. Предоставлять членам профсоюзного комитета на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением

среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива МАДОУ «ДС №5», а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

202. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
203. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в соответствии с приказом Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин», статьей 253 Трудового кодекса Российской Федерации.
204. Обеспечивать условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163, статьей 265 Трудового кодекса Российской Федерации.
205. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда. 7.16. Предусматривать дополнительные преференции (гарантии) работникам, у которых в ходе проведения медицинских осмотров выявлено профессиональное заболевание: - переобучение; 16 - материальная помощь и др.
206. Профсоюзная организация обязуется:
 - ✓ Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза и других работников МАДОУ «ДС №5».
 - ✓ Проводить работу по оздоровлению детей работников МАДОУ «ДС №5».
 - ✓ Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда и за обеспечением безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. 2 раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.
 - ✓ Осуществляют контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).
 - ✓ Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 20 Федерального закона от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

- ✓ Добиваться финансирования мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные расходы на содержание МАДОУ «ДС №5» и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением на 2021-2023 г.г. (п. 5.2.5.)
 - ✓ Участвовать в организации обучения работников знаниям по охране труда.
 - ✓ Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда и должностных лиц, ответственных за охрану труда.
 - ✓ Участвовать в расследовании несчастных случаев.
 - ✓ Помогать администрации МАДОУ «ДС №5» в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке образовательного учреждения.
 - ✓ Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.
 - ✓ Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев на производстве.
 - ✓ Хранить письменные заявления работников об удержании с их заработной платы членского профсоюзного взноса и перечислении его на счет профсоюзной организации до минования надобности (увольнения работника, выхода его из Профсоюза).
 - ✓ Содействовать созданию системы наставничества в МАДОУ «ДС №5». Предусмотреть в Положении об оплате труда образовательной организации доплаты педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки.
 - ✓ Ходатайствовать при необходимости перед вышестоящими профсоюзными органами о выделении дополнительных путёвок в санаторий – профилакторий «Юбилейный».
 - ✓ Размещать на сайте МАДОУ «ДС №5» материалы первичной профсоюзной организации.
207. Ответственный за охрану труда и ТБ обязуется:

- ✓ Осуществлять контроль за деятельностью МАДОУ «ДС №5» в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с действующим законодательством.
 - ✓ Проверять состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда.
208. Работники обязуются:
- ✓ Соблюдать требования охраны труда, сохранности жизни и здоровья работников МАДОУ «ДС №5».
 - ✓ Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
 - ✓ Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
 - ✓ Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры и обследования, гигиеническое обучение.
 - ✓ Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.
209. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

210. МАДОУ «ДС №5» гарантирует работникам:
- ✓ компенсационные выплаты и пособия, предусмотренные трудовым законодательством;
 - ✓ условия работы, обеспечивающие выполнение должностных полномочий;
 - ✓ переподготовку и повышение квалификации с сохранением на период обучения денежного содержания на занимаемой должности;
211. При рождении ребенка у работника МАДОУ «ДС №5» выплачивать ему единовременную выплату, предусмотренную действующим законодательством.
212. В случае смерти работника выплачивать членам семьи погибшего (понесший расходы на погребение), единовременную выплату, предусмотренную действующим законодательством.

213. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:
- расходы по проезду;
 - расходы по найму жилого помещения;
 - дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
 - иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя;
214. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.
215. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 года № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.
216. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации: - при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка; - работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
217. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и

предоставленные в связи с этим дни отдыха (статья 186 Трудового кодекса Российской Федерации).

218. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств организации, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников предприятий, работающей и студенческой молодежи.

219. Профком:

- ✓ оказывает материальную помощь работникам из средств профсоюзного органа.

8. СОЦИАЛЬНО - БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

220. Работодатель обязуется для организации горячего питания работников организовать бытовые помещения, оснащенные микроволновыми печами и холодильниками.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

221. В целях содействия деятельности профсоюзной организации работодатель обязуется:

- ✓ Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МАДОУ «ДС №5» согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- ✓ Предоставлять профсоюзному комитету информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.
- ✓ Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.
- ✓ На основании личных заявлений работников ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома (районной (городской) организации Профсоюза).

- ✓ Освобождают членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.
- ✓ Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещение, средства связи, оргтехники (указать, какое конкретно помещение, средства связи и оргтехника предоставляются).
- ✓ Предоставить право представителю профсоюзного комитета участвовать на совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к нормативным документам.
- ✓ Установить надбавку работнику МАДОУ «ДС №5» в размере 35% размера оклада работника, избранного председателем первичной профсоюзной организации, и надбавку уполномоченному по охране труда в соответствии с положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС №5».
- ✓ Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, для реализации уставных задач и предоставленных прав.

222. Профсоюзный комитет обязуется:

Контролировать соблюдение работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективного договора, других нормативных правовых актов, регулирующих отношения в сфере образования.

- ✓ Защищать нарушенные права работников в части оговоренных в коллективном договоре, независимо от членства в профсоюзе.
- ✓ Осуществлять увольнение или привлечение к ответственности членов профкома только с согласия профкома.
- ✓ Осуществлять увольнение работников по инициативе администрации только по согласованию с профсоюзным комитетом.
- ✓ Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

- ✓ При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест за всё время работы в соответствующих условиях.
- ✓ Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр и т.д.).
- ✓ Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.
- ✓ Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую, консультативную помощь членам профсоюза, помощь при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.
- ✓ Вести контроль педагогического стажа работников – членов Профсоюза, дающего право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.
- ✓ При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности или в целях установления квалификационной категории принимать участие в работе соответствующих аттестационных комиссий.
- ✓ Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.
- ✓ Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.
- ✓ Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным

наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

- ✓ Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений, и настоящего коллективного договора.
- ✓ Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.
- ✓ Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.
- ✓ Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников МАДОУ «ДС №5», участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

223. Стороны договорились: выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, отдыха, социальных льгот и гарантий, оказания материальной помощи, выполнения коллективного договора.
224. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).
225. В случае выделения работнику путёвки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путёвке.
226. Организовать возможность питания работников в МАДОУ «ДС №5».
227. В случае участия работников МАДОУ «ДС №5» в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах) и творческих конкурсов, они освобождаются от работы на время участия в соревнованиях с сохранением среднего заработка.
228. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом Российской Федерации «Об образовании».

229. Первичная профсоюзная организация МАДОУ «ДС №5» в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.
230. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.
231. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охраны труда, социальному страхованию и других.
232. Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в рабочее время.
233. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.
234. Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом рассматривает следующие вопросы:
- ✓ переговоры с администрацией МАДОУ «ДС №5» по коллективному договору;
 - ✓ заседание профсоюзного органа;

- ✓ рассмотрение жалоб работников и родителей (законных представителей) воспитанников;
- ✓ расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- ✓ разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- ✓ запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- ✓ очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- ✓ массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- ✓ утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- ✓ составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- ✓ размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- ✓ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- ✓ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- ✓ другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству, либо отраслевым или генеральным соглашениям.

235. В МАДОУ «ДС №5» устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- ✓ перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет;
- ✓ профсоюзный комитет не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю решение в письменной форме;
- ✓ в случае если профсоюзный комитет отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного

решения провести консультации с профсоюзным комитетом в целях достижения взаимоприемлемого решения;

- ✓ при не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

236. Работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы, предоставляются гарантии в соответствии со статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

237. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

238. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

239. Работодатель по предложению профсоюзного комитета обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

240. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

241. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

242. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной

деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

243. В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников МАДОУ «ДС №5».
244. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.
245. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.
246. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.
247. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
248. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
249. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МАДОУ «ДС №5».
250. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим Коллективным договором.
251. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ
Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №5»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Правила внутреннего распорядка (далее по тексту - Правила) определяют внутренний трудовой распорядок для Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5» (далее по тексту – МАДОУ «ДС № 5») и способствуют совершенствованию организации труда, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества работы и производительности труда укреплению трудовой дисциплины.
2. Регулирование трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений осуществляется в соответствии с Конституцией Российской Федерации (далее по тексту — РФ), трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3. Условия труда работников, не предусмотренные настоящими Правилами, определяются трудовым законодательством РФ, коллективным и трудовыми договорами.
4. Основанием для разработки Правил являются ст.ст. 189-190 Трудового кодекса РФ (далее по тексту ТК РФ).
5. Правила являются локальным нормативным актом МАДОУ «ДС № 5» и регламентируют все сферы трудовых отношений в МАДОУ «ДС № 5», определяя:
 - ✓ порядок приема, перевода и увольнения работников;
 - ✓ основные права и обязанности сторон трудового договора;
 - ✓ режим рабочего времени и время отдыха;
 - ✓ меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

6. Под Работником в настоящих Правилах понимается работник, состоящий в трудовых отношениях с МАДОУ «ДС № 5» на основании заключенного с последним трудового договора и работающего на постоянной основе, по совместительству или временно.
7. Под Работодателем в настоящих Правилах подразумевается МАДОУ «ДС № 5», в лице директора МАДОУ «ДС № 5», действующего на основании Устава.
8. Работодатель имеет право требовать, а работники обязаны выполнять работу, обусловленную трудовым договором, с подчинением внутреннему трудовому распорядку МАДОУ «ДС № 5».
9. При выполнении служебных обязанностей работники МАДОУ «ДС № 5» (воспитатели дошкольных групп, администрация, обслуживающий персонал) руководствуются своими должностными инструкциями, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, локальными нормативными МАДОУ «ДС № 5», планом работы МАДОУ «ДС № 5», приказами директора МАДОУ «ДС № 5».

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА, УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

10. Для работников МАДОУ «ДС № 5» работодателем является Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 5».
11. Прием на работу в МАДОУ «ДС № 5» производится Работодателем в соответствии с трудовым законодательством путем заключения трудового договора и оформления приказа о приеме на работу на основании личного заявления работника.
12. На педагогическую работу в МАДОУ «ДС № 5» принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании, сертификатами, записями в трудовой книжке о прохождении аттестации и присвоенной категории.
13. Трудовые отношения работника и МАДОУ «ДС № 5» (работодателя) регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить законодательству Российской Федерации о труде. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора

подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

14. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:
 - ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - ✓ трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на условиях совместительства;
 - ✓ страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
 - ✓ справка 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;
 - ✓ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств;
 - ✓ документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - ✓ документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - ✓ медицинское заключение для лиц, подлежащих обязательному предварительному и периодическому осмотру (санитарную книжку).
15. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.
16. Перед заключением трудового договора Работодатель имеет право провести тестирование, собеседование, использовать иные способы подбора кандидатов на вакантную должность, а также проверить подлинность предоставленных документов.
17. Для каждого работника, принимаемого на работу в МАДОУ «ДС № 5» в обязательном порядке, устанавливается испытательный срок – три месяца. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора МАДОУ «ДС № 5», заместителя директора – шести месяцев, если иное не установлено Федеральным законом.

18. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
19. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником в порядке, предусмотренном статьей 71 ТК РФ.
20. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
21. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с:
 - ✓ коллективным договором;
 - ✓ настоящими Правилами; - должностной инструкцией и другими, действующими в МАДОУ «ДС № 5» локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника;
 - ✓ с порученной работой, ее условиями и оплатой труда, правами и обязанностями Работника;
 - ✓ Положением об оплате труда работников МАДОУ «ДС №5»;
 - ✓ Инструкцией по охране труда и технике безопасности.
22. На каждого работника, проработавшего в МАДОУ «ДС № 5» свыше пяти дней, если работа для него является основной, ведутся трудовые книжки, в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной Постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.
23. На каждого работника МАДОУ «ДС № 5» ведется личное дело, которое включает в себя:
 - ✓ копии документов об образовании и квалификации;
 - ✓ материалы по результатам аттестации;
 - ✓ личное заявление о приеме на работу;
 - ✓ приказы о приеме, переводе, увольнении;
 - ✓ трудовой договор; дополнительные соглашения;
 - ✓ личная карточка формы № Т-2;
 - ✓ автобиография;
 - ✓ согласие на обработку персональных данных;
 - ✓ справка об отсутствии судимости;
 - ✓ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств;
24. Порядок перевода работника на другую работу:

25. Перевод на другую постоянную работу по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовых функций или изменение условий трудового договора допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.
26. Не требует согласия работника перемещение его на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст. 72.1 ТК РФ).
27. Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).
При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.
28. После оформления работником заявления о переводе на другую постоянную работу, оформляется дополнительное соглашение к существующему трудовому договору и издается приказ о переводе работника на другую работу.
29. Дополнительное соглашение к трудовому договору составляется в двух экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения к трудовому договору подтверждается подписью работника на экземпляре, хранящегося у работодателя.
30. С приказом о переводе на другую работу работник должен быть ознакомлен под роспись в трехдневный срок со дня его издания.
31. На основании данного приказа делается соответствующая запись в трудовой книжке и в личной карточке формы № Т-2. С записью, внесенной в личную карточку, работника необходимо ознакомить под роспись. Личное заявление работника, дополнительное соглашение к трудовому договору и копия приказа о переводе подшиваются в личное дело работника.
32. В трудовую книжку работника вносятся только записи о постоянных переводах.
33. При переводе работника на другую постоянную работу работодатель обязан ознакомить его с документами, указанными в п.2.1 настоящих Правил.

34. Порядок увольнения работников. Увольнение работников производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ.
35. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.
36. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ, он должен быть расторгнут в срок, о котором просит работник.
37. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.
38. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в данном случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с действующим законодательством РФ не может быть отказано в заключение трудового договора.
39. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу.
40. Прекращение трудового договора оформляется приказом МАДОУ «ДС №5».
41. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.
42. Днем увольнения работника считается последний день его работы.
43. В день увольнения Работодатель обязан:
 - ✓ выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении в точном соответствии с формулировками ТК РФ и приказом об увольнении;
 - ✓ произвести окончательный расчет с работником в соответствии со статьей 140 ТК РФ, в случаях наличия неиспользованного отпуска выплатить денежную компенсацию;
 - ✓ выдать по письменному заявлению работника другие документы, связанные с его работой в МАДОУ «ДС № 5».
44. Работники МАДОУ «ДС № 5» должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик, обязаны выполнять Устав МАДОУ «ДС № 5» и соблюдать Правила внутреннего распорядка.

45. При заключении трудовых договоров, дополнительных соглашений к ним, договоров о материальной ответственности, ученических договоров, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении с дистанционным работником в электронном виде путем обмена электронными документами работодатель будет использовать усиленную квалифицированную электронную подпись. Дистанционный работник сможет подписывать указанные документы усиленной квалифицированной электронной подписью или усиленной неквалифицированной электронной подписью.
46. Обращаться к работодателю с заявлением, предоставлять ему объяснения или какую-либо иную информацию дистанционный работник сможет в форме электронного документа.
47. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче документов, связанных с работой, работодатель должен будет направить копии таких документов по почте заказным письмом с уведомлением не позднее трех рабочих дней со дня подачи такого заявления работником или в форме электронного документа, если такой способ выдачи документов указан в заявлении работника».

3. ПРАВА ОБЯЗАННОСТИ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ МАДОУ «ДС № 5»

Основные права и обязанности работников предусмотрены статьей 21 ТК РФ, а также настоящими Правилами и должностными инструкциями работников.

48. Работник имеет право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами:
49. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
50. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
51. своевременную и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией;
52. предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
53. полную достоверную информацию об условиях труда;
54. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
55. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
56. участие в управлении МАДОУ «ДС № 5» согласно Устава;

57. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
58. иные права, предусмотренные законодательством РФ.
59. педагоги и руководители МАДОУ «ДС № 5» имеют право на повышение своей квалификации. График повышения квалификации составляется заместителем директора и утверждается директором МАДОУ «ДС № 5» ежегодно в соответствии с программой повышения квалификации педагогов. Источниками финансирования повышения квалификации служат бюджетные средства по утвержденному плану ФХД.
60. Работник обязан предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством РФ;
61. строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством, Уставом МАДОУ «ДС № 5», настоящими Правилами, Кодексом профессиональной этики педагогических и прочих работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5», трудовым договором, должностной инструкцией, приказами МАДОУ «ДС №5», распоряжениями, другими локальными нормативными актами МАДОУ «ДС № 5»;
62. соблюдать трудовую дисциплину;
63. выполнять установленные нормы труда;
64. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
65. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
66. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества работодателя;
67. принимать меры по устранению причин и условий, нарушающих ход учебно-воспитательного процесса;
68. использовать все рабочее время для производительного труда, воздерживаясь от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
69. поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
70. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, электроэнергию, водные ресурсы и другие материальные ресурсы;
71. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

72. поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) воспитанников;
73. быть примером достойного поведения, исполнения высокого морального долга на работе, в быту, общественных местах;
74. нести полную ответственность за жизнь и здоровье воспитанников.
75. Любые дисциплинарные взыскания, наложенные на работника могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного сотрудника, за исключением случаев, которые могут повлечь за собой тяжелые последствия, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью.
76. Работник обязан посещать собрания трудового коллектива МАДОУ «ДС № 5», бережно относиться к имуществу МАДОУ «ДС № 5». После работы в кабинете каждый работник обязан, проверив сохранность и целостность в помещении окон, дверей и оборудования, выключив свет, закрыть кабинет и сдать ключи охране.
77. Проходить ежегодные медицинские осмотры, согласно графику, и профилактическую вакцинацию, согласно постановлениям муниципальных органов власти. Работники, уклонившиеся от названных мероприятий, не допускаются до работы.
78. Проходить ежеквартальный инструктаж по пожарной безопасности, гражданской обороне, антитеррористической защищенности охране труда и технике безопасности, правилам дорожного движения.
79. Проведение инструктажа возлагается на специалиста по охране труда МАЖЛУ «ДС №5». Воспитатели обязаны проводить инструктаж с воспитанниками.
80. Воспитатели дошкольных групп обязаны посещать педагогические советы МАДОУ «ДС № 5», методические советы, оперативные совещания и др.
81. Воспитатели и прочие работники обязаны участвовать в дежурстве по МАДОУ «ДС №5» в период длительных (новогодних и пр.) выходных:
82. В обязанности дежурного входит:
 - ✓ обеспечение сохранности имущества и здания.
 - ✓ График дежурства по МАДОУ «ДС № 5» составляется заместителем директора по АХЧ и утверждается директором.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

83. Основные права и обязанности работодателя предусмотрены статьей 22 ТК РФ, а также настоящими правилами.

84. Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами РФ;
85. поощрять работников за добросовестный труд;
86. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих правил, и других локальных нормативных актов МАДОУ «ДС № 5»;
87. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленным ТК РФ, иными федеральными законами РФ;
88. принимать локальные нормативные акты МАДОУ «ДС №5»;
89. использовать другие права, данные ему законодательством РФ.
90. Работодатель обязан предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
91. обеспечить безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
92. обеспечить работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей в размере выделенных ассигнований;
93. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена 2 и 17 числа каждого месяца;
94. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
95. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;
96. исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
97. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья воспитанников и работников, предупреждать их заболеваемость и травматизм;
98. контролировать соблюдение работниками санитарно - гигиенических норм, правил охраны труда и пожарной безопасности;

99. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
100. вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
101. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
102. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
103. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

104. Рабочее время. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МАДОУ «ДС № 5» определяется с учетом режима деятельности МАДОУ «ДС № 5» и устанавливается настоящими Правилами, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
105. Режим работы директора МАДОУ «ДС № 5», его заместителей и других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью МАДОУ «ДС № 5».
106. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников (женщин) МАДОУ «ДС № 5» составляет 40 часов в неделю, мужчин 40 часов в неделю.
107. Сокращенная продолжительность рабочего дня устанавливается для категорий работников в соответствии со ст.92, 94 ТК РФ:
 - ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
 - ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
 - ✓ для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
 - ✓ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю.
108. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный

рабочий день или неполная рабочая неделя, в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

109. Работодатель обязан установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
110. Время отдыха. В соответствии с действующим законодательством в МАДОУ «ДС № 5» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями — суббота и воскресенье, кроме работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
111. Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет 30 минут. Время начала перерыва для отдыха и питания 12 часов 00 минут, время окончания -12 часов 30 минут.
112. Дни отдыха, праздничные дни. Дни отдыха и праздничные дни определяются трудовым законодательством РФ, нормативными правовыми актами Правительства РФ.
113. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Продолжительность рабочего дня для непедагогических работников накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.
114. Привлечение работников МАДОУ «ДС № 5» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается, в порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ, приказом директора МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников, с письменного согласия работника.
115. Отпуска. _Работникам МАДОУ «ДС № 5» предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
116. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников МАДОУ «ДС № 5» устанавливается в соответствии с действующим законодательством.
117. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно работодателем в соответствии с графиком отпусков, с учетом обеспечения нормального хода работы МАДОУ «ДС № 5». График отпусков составляется на каждый календарный год и утверждается директором МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения выборного

- профсоюзного органа не позднее 15 декабря текущего года (ст. 123 ТК РФ).
118. Одному из родителей, имеющих ребёнка-инвалида предоставить право на отдых в любое удобное для него время;
 119. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 7 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).
 120. В случае возникновения служебной необходимости Работодатель имеет право с согласия работника отозвать его из отпуска. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий год (ст. 125 ТК РФ).
 121. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам по следующим должностям:
 - ✓ за особый характер работы поварам, работающим у плиты продолжительностью 6 календарных дней;
 - ✓ за ненормированный рабочий день младшим воспитателям, завхозу продолжительностью 3 календарных дня.
 122. Предоставление отпуска директору МАДОУ «ДС № 5» оформляется распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск, а другим работникам — приказом МАДОУ «ДС № 5».
 123. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).
 124. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволит осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не сможет обеспечить работника необходимыми оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не сможет выполнять свою трудовую функцию, будет считаться временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
 125. Для получения пособий по временной нетрудоспособности или в связи с материнством дистанционный работник должен направлять оригиналы документов работодателю по почте заказным письмом с уведомлением.

126. Если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа, работник обязан предоставить работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности.

127. Работникам МАДОУ «ДС № 5» запрещается:

- ✓ изменять по своему усмотрению график работы;

128. Запрещается в рабочее время:

- ✓ отвлекать работников в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;

129. Запрещается:

- ✓ присутствовать посторонним лицам в помещениях МАДОУ «ДС № 5» и на его территории без разрешения директора МАДОУ «ДС №5».
- ✓ курить в помещении и на территории МАДОУ «ДС № 5».

130. МАДОУ «ДС № 5» имеет право привлекать работников к дежурству. График дежурства утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ МАДОУ «ДС № 5».

131. Начало и конец рабочего дня всех работников МАДОУ «ДС № 5» устанавливается приказом МАДОУ «ДС № 5», в зависимости от режима работы образовательного учреждения и в соответствии с действующим законодательством.

132. Руководители (директор, зам. директора, руководители методических объединений), а также руководители общественных организаций, работающих в МАДОУ «ДС №5», обязаны при организации совещания или заседания информировать работников о повестке дня и докладчиках; соблюдать регламент работы собрания.

7. ПООЩРЕНИЯ

133. За качественное исполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство и другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения работников:

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ премирование;
- ✓ награждение ценным подарком;
- ✓ награждение почетной грамотой.

134. При поощрении работников возможно сочетание материального и морального стимулирования.

135. За особые заслуги работники МАДОУ «ДС № 5» представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению и к присвоению почетных званий.
136. Поощрения работников оформляется приказом, на основании которого делается соответствующая запись в личной карточке формы № Т-2 и трудовой книжке работника.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

137. Работники обязаны подчиняться работодателю МАДОУ «ДС № 5», выполнять её указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.
138. Работники МАДОУ «ДС № 5», независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.
139. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- ✓ замечание;
 - ✓ выговор;
 - ✓ увольнение по соответствующим основаниям.
140. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:
- ✓ неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ);
 - ✓ за прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случаях отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены) (п.п. «а» п.6 ст. 81 ТК РФ);
 - ✓ появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (ст. 81 ТК РФ);
 - ✓ разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашение персональных данных другого работника (ст. 81 ТК РФ);

- ✓ совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (ст. 81 ТК РФ);
 - ✓ нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (ст. 81 ТК РФ);
 - ✓ за совершение работником виновных действий, дающих основания для утраты к нему доверия со стороны работодателя (п. 7 ст. 81 ТК РФ);
141. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.
142. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
143. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время необходимое на учет мнения представительного органа работников.
144. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
145. За каждый дисциплинарный проступок к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
146. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случаях отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.
147. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарное взыскание.
148. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.
149. Дисциплинарное взыскание на директора МАДОУ «ДС № 5» налагается тем органом, который имеет право его назначения или увольнения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

150. Настоящие Правила вступают в силу с момента их утверждения приказом МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения профсоюзного комитета.
151. Изменения и дополнения в настоящие Правила могут быть внесены приказом МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения профсоюзного комитета МАДОУ «ДС №5».

Приложение №1
к Правилам внутреннего
трудового распорядка

График работы работников МАДОУ «ДС №5»

№	Должность	Кол -во ста вок	Рабоча я неделя	Час/ день	Время работы	обед	Выходные дни
1.	Директор	1	40	8	по утв. графику	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
2.	Заместитель директора	4	40	8	8.30 – 17.00	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
3.	Руководитель структурного подразделения	2	40	8	по утв. графику	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
4.	Старший воспитатель	2	36	7.12	08.30 - 16.12	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
5.	Воспитатель	11	36	7.12	по утв. графику		Суббота, воскресенье
6.	Музыкальный руководитель	2	24	4.48	по утв. графику	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
7.	Инструктор по физической культуре	1 0,25	30 7,5	7.30	по утв. графику	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
8.	Учитель-логопед	2	20	4	по утв. графику	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
9.	Учитель - дефектолог	1	20	4	по утв. графику	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
10.	Педагог-психолог	1	36	7.12	по утв.	12.00-	Суббота,

					графику	12.30	воскресенье
11.	Документовед	1	40	8	8.30 – 17.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
12.	Администратор	1	40	8	8.30 – 17.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
13.	Инженер	0,5	20	4	8.30-12.00		Суббота, воскресенье
14.	Специалист по охране труда	1	40	8	8.30 – 17.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
15.	Специалист в сфере закупок	1	40	8	8.30 – 17.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
16.	Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий	2	40	8	8.00-16.30	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
17.	Заведующий хозяйством	1	40	8	8.30 – 17.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
18.	Кладовщик	1	40	8	7.30 – 16.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
19.	Младший воспитатель	1	40	8	07.30 – 16.00	13.00 – 13.30	Суббота, воскресенье
20.	Шеф-повар	1	40	8	По графику 06.00 – 14.30	13.00 – 13.30	Суббота, воскресенье
21.	Повар	2	40	8	8.00 – 16.30		
22.	Подсобный рабочий	1	40	8	8.00 – 16.30	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
23.	Дворник	2 0,25	40	8	6.00 – 14.30	11.30-12.00	Суббота, воскресенье
24.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	1,0	40	8	8.00 – 16.30	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
25.	Кастелянша	1	40	8	8.30 – 17.00	12.00-12.30	Суббота, воскресенье
26.	Швея	0,5	20	4	8.30 – 12.30		Суббота, воскресенье
27.	Сторож	3,0	19.00 – 07.00	12	По графику		По графику
28.	Сторож	1	07.00 19.00	12			Суббота Воскресение

							Праздничные дни
29.	Уборщик служебных помещений	1,0	40 2	8	По графику: 08.00– 16.30 10.00 -18.30	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье
30.	Лаборант	1	40	8			Суббота, воскресенье
31.	Инспектор по кадрам	1,0	40	8	8.30-17.00	12.00- 12.30	Суббота, воскресенье

Приложение № 2
к коллективному договору

Утверждено
приказом МАДОУ «ДС №5»
от 10.04.2023 г. № 63

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДЕТСКИЙ САД № 5»**

Мотивированное мнение
первичной профсоюзной организации МАДОУ «ДС № 5»
в письменной форме
(протокол № 47 от 06.04.2023г.) учтено.

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО
АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №5»**

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №5» разработано на основании примерного Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Первоуральск, в отношении которых функции учредителя осуществляются Управлением образования городского округа Первоуральск, утвержденного постановлением Администрации городского округа Первоуральск от 09.08.2017 г № 1613 (далее - Положение) и применяется при исчислении заработной платы работников МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД №5» (далее – МАДОУ «ДС № 5»).
2. Заработная плата работников МАДОУ «ДС № 5» устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в МАДОУ «ДС № 5» системой оплаты труда. Система оплаты труда в МАДОУ «ДС № 5» устанавливается на основе настоящего Положения, коллективного договора, соглашения, локальных нормативных актов в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.
3. Фонд оплаты труда в МАДОУ «ДС № 5» формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой МАДОУ «ДС № 5» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
4. Штатное расписание МАДОУ «ДС № 5» утверждается директором МАДОУ «ДС № 5» в соответствии со структурой, согласованной с Управлением образования городского округа Первоуральск (далее – Управление образования) и включает в себя все должности руководителей, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, служащих (профессии рабочих) МАДОУ «ДС № 5» в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.
Управление образования может устанавливать предельную долю оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и (или) административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда МАДОУ «ДС № 5», а также перечень должностей, не относящихся

к основному и (или) административно-управленческому персоналу МАДОУ «ДС № 5».

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание МАДОУ «ДС № 5», должны определяться в соответствии с уставом МАДОУ «ДС № 5» и соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12 мая 1992 года № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России» (далее – ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

Глава 2. Условия определения оплаты труда

6. Оплата труда работников МАДОУ «ДС № 5», устанавливается с учетом:
 - 1) ЕТКС;
 - 2) номенклатуры должностей;
 - 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
 - 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
 - 5) профессиональных квалификационных групп;
 - 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
 - 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
 - 9) мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ «ДС № 5».
7. При определении размера оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 5», учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории);
 - 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) работников МАДОУ «ДС № 5»;
 - 3) объемы учебной (педагогической) работы;
 - 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
 - 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
 - б) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.
8. Заработная плата работников МАДОУ «ДС № 5» предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
 9. Изменение оплаты труда работников МАДОУ «ДС № 5» производится:
 - 1) при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего примерного положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.
 11. Директор МАДОУ «ДС № 5»:
 - 1) проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением;
 - 2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в МАДОУ «ДС № 5» помимо своей основной работы, а также штатное расписание на других работников МАДОУ «ДС № 5»;
 - 3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5».
 12. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
 - 12.1 Для отдельных категорий рабочих – сторожей установлен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом расчета рабочего времени является 1 год;
 13. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в МАДОУ «ДС № 5» педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

14. Преподавательская работа в МАДОУ «ДС № 5» для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения трудового договора при условии осуществления видов работы, предусмотренных пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
15. Предоставление работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в МАДОУ «ДС № 5», а также педагогическим, руководящим и иным работникам других муниципальных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования) осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или при его отсутствии с иным представительным органом работников при условии, что педагогические работники, для которых МАДОУ «ДС № 5» является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников МАДОУ «ДС № 5»

16. Оплата труда работников МАДОУ «ДС № 5» включает в себя:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
 - 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего положения;
 - 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего положения.
17. МАДОУ «ДС № 5» в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
18. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным

квалификационным группам.

19. Размер ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5», прошедших аттестацию и занимающих должности педагогических работников, повышаются в следующих размерах:

5) работникам, имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

6) работникам, имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

7) работникам – выпускникам организаций среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов (устанавливается сроком на два года);

8) работникам, подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанное повышение образует новые размер ставок заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к ставке заработной платы.

20. Работникам МАДОУ, совмещающим педагогические должности, по решению соответствующей аттестационной комиссии, квалификационная категория по одной педагогической должности может распространяться на другие педагогические должности в случае совпадения профилей работы и должностных обязанностей.

21. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

23. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

24. Почасовая оплата труда педагогических работников МАДОУ «ДС № 5» применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжающегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в организации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного размера новой ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

24.1 При суммированном учете рабочего времени заработная плата отдельных категорий рабочих – сторожей начисляется исходя из часовой тарифной ставки. Часовая тарифная ставка определяется делением должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в году. Среднемесячное количество рабочих часов в году определяется делением годовой нормы рабочего времени на 12.

25. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5», занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее – работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее – педагогические работники), должности руководителей структурных подразделений (далее – руководители структурных подразделений), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства

здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

26. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, руководителей структурных подразделений установлены в приложениях № 1, 2 и 3 к настоящему положению.
27. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих (далее – служащие), устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
28. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в приложении № 4 к настоящему положению.
29. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
30. Размеры окладов по квалификационным разрядам общеотраслевых профессий рабочих установлены в приложении № 5 к настоящему положению.
31. С учетом условий и результатов труда учебно-вспомогательному персоналу, педагогическим работникам, руководителям структурных подразделений, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего положения.

Глава 4. Условия оплаты труда директора МАДОУ «ДС № 5», его заместителей

32. Размер, порядок и условия оплаты труда директора МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются работодателем в трудовом договоре.
33. Оплата труда директора МАДОУ «ДС № 5», его заместителей включает в себя:
 - 1) должностной оклад;
 - 2) выплаты компенсационного характера;

3) выплаты стимулирующего характера.

34. Размер должностного оклада директора МАДОУ «ДС № 5» определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципальной организации, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления должностного оклада руководителям муниципальных организаций, утвержденной Управлением образования.

Должностной оклад директора МАДОУ «ДС № 5» устанавливается распоряжением Управления образования городского округа Первоуральск на основании решения Комиссии по совершенствованию условий оплаты труда руководителей муниципальных учреждений и организаций при Администрации городского округа Первоуральск.

В случае недостаточности средств в фонде оплаты труда организации должностной оклад директора МАДОУ «ДС № 5» не пересматривается.

35. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МАДОУ «ДС № 5», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» (без учета заработной платы директора МАДОУ «ДС № 5») устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора МАДОУ «ДС № 5» и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» (без учета заработной платы директора МАДОУ «ДС № 5»), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора МАДОУ «ДС № 5», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» (без учета заработной платы заместителей директора МАДОУ «ДС № 5») устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора МАДОУ «ДС № 5» и среднемесячной заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» (без учета заработной платы заместителей директора МАДОУ «ДС № 5»), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной

власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

36. При установлении должностного оклада директору МАДОУ «ДС № 5» предусматривается его повышение по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности на 20 %. Указанное повышение образует новый размер должностного оклада и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентах к должностному окладу.

Должностные оклады заместителей директора МАДОУ «ДС № 5» устанавливается работодателем на 10 процентов ниже должностного оклада директора МАДОУ «ДС № 5», установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 36 настоящего положения.

Директору МАДОУ «ДС № 5», заместителям директора при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный», или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) устанавливаются стимулирующие выплаты в следующих размерах:

для руководителей:

- ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 10 % должностного оклада;

- за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 20 % должностного оклада;

- за должность доцента (профессора) – 7 % должностного оклада;

37. Должностные оклады заместителей директора МАДОУ «ДС № 5» устанавливается работодателем на 10 процентов ниже должностного оклада директора МАДОУ «ДС № 5», установленного в соответствии с пунктом 34 настоящего положения без учета его повышения, предусмотренного пунктом 36 настоящего положения.

38. Стимулирование директора МАДОУ «ДС № 5», в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности МАДОУ «ДС № 5», осуществляется в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности директора МАДОУ «ДС № 5», на основании положения о стимулировании руководителей муниципальных организаций, утвержденного распоряжением Управления образования (далее – положение о стимулировании руководителей муниципальных организаций).

39. Заместителям директора МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с

главами 5 и 6 настоящего примерного положения.

Глава 5. Компенсационные выплаты

40. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами МАДОУ «ДС № 5» в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
41. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), новым размерам ставок заработной платы работников МАДОУ «ДС № 5» при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда МАДОУ «ДС № 5», утвержденного на соответствующий финансовый год.
42. Для работников МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:
 - 1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, за увеличение объема работ).
43. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), новому размеру ставки заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.
44. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации не менее 4% оклада (должностного оклада), нового размера ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директор МАДОУ «ДС № 5» организует проведение специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Проведение специальной оценки условий труда осуществляется в соответствии с

Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

На основании результатов специальной оценки условий труда работнику МАДОУ «ДС № 5» устанавливаются выплаты компенсационного характера в следующих размерах:

Класс 3.1	Класс 3.2	Класс 3.3	Класс 3.4
4%	8%	12%	16%

Указанные выплаты работникам производятся при условии, когда работники не менее 50 процентов рабочего времени заняты на работах с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда по итогам проведения оценки условий труда. Если по итогам проведения оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

Перечень должностей, класс (подкласс) условий труда и размер выплат компенсационного характера установлен в приложении № 8 к настоящему положению.

45. Всем работникам МАДОУ «ДС № 5» выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный постановлением Совета Министров СССР от 21 мая 1987 года № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР».
46. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику МАДОУ «ДС № 5» при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
47. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
48. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.
Виды и размеры доплат, и порядок их установления определяются МАДОУ «ДС № 5» самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закреплены в приложении № 9 к настоящему положению.

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

49. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника с дополнительной оплатой в соответствии с действующим законодательством.

Дополнительная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера оклада (должностного оклада), нового размера ставки заработной платы, рассчитанных за час работы, за последующие часы - двойного. Расчет части оклада (должностного оклада), нового размера ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), нового размера ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата сверхурочной работы осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

50. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Повышенная оплата за работу в ночное время осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, включая все источники финансирования.

51. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

По желанию работника работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в выходные и нерабочие праздничные дни.

52. Работникам за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам) новым размерам ставок заработной платы в следующих размерах от установленных окладов (должностных окладов), новых размеров ставок заработной платы в следующих случаях:

- 1) 20 процентов - МАДОУ «ДС № 5» руководителям и специалистам логопедических пунктов.
- 2) 15-20 процентов – за работу в МАДОУ «ДС №5», по реализации адаптированных основных общеобразовательных программ.
- 3) 15 процентов – за работу в МАДОУ «ДС №5», имеющем группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или группы, где количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся (воспитанников) групп.

Конкретный перечень работников, которым устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), новым размерам ставок заработной платы определен директором МАДОУ «ДС №5» в зависимости от степени и продолжительности общения работников с воспитанниками, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работников и установлен в приложении № 7 к настоящему положению.

Размер выплаты конкретному работнику и срок данной выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения

53. В случаях, когда работникам предусмотрено установление доплат к окладам (должностным окладам), новым размерам ставок заработной платы по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), нового размера ставки заработной платы без учета доплаты по другим основаниям.
54. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и при совмещении должностей, расширении зоны обслуживания и совместительстве.
Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), новые размеры ставок заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), новому размеру ставки заработной платы.
55. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых МАДОУ «ДС № 5» услуг, МАДОУ «ДС № 5» вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Глава 6. Выплаты стимулирующего характера

56. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, трудовыми

договорами с учетом разрабатываемых в МАДОУ «ДС № 5» показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ «ДС № 5» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МАДОУ «ДС № 5», а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МАДОУ «ДС № 5» на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

Стимулирующие выплаты работникам МАДОУ «ДС № 5» не образуют новые оклады (должностные оклады), новые размеры ставок заработной платы и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), новому размеру ставки заработной платы.

57. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:
 - 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
 - 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
 - 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
58. Размер выплат стимулирующего характера определяется МАДОУ «ДС № 5» с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников МАДОУ «ДС № 5».
59. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором МАДОУ «ДС № 5» с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
60. Выплаты стимулирующего характера работникам МАДОУ «ДС №5» могут устанавливаться на 1 месяц, на 2 месяца, на квартал, на полгода.
61. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются в приложении № 9 настоящего Положения и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников МАДОУ «ДС № 5».
- 60.1 Для отдельных категорий рабочих – сторожей выплаты стимулирующего характера производятся независимо от фактически отработанного времени.
62. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж МАДОУ «ДС № 5», интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда МАДОУ «ДС № 5» норм труда.
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее

квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости групп, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств МАДОУ «ДС № 5», разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для МАДОУ «ДС № 5».

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном приложение № 9 к настоящему Положению и трудовым договором.

63. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», за должность доцента (профессора) и другие качественные показатели.

Педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к новым размерам ставок заработной платы:

- 1) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный» - 20 процентов;
- 2) за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» - 50 процентов.

Ежемесячные доплаты педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, выплачиваются при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин. Право решать конкретные вопросы о соответствии ученой степени или почетного звания профилю муниципальной организации или профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин предоставляется директору МАДОУ «ДС № 5» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ «ДС № 5»

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на

определенный срок в порядке, установленном приложением № 9 к настоящему Положению, трудовым договором.

64. К выплатам за стаж непрерывной работы относятся выплаты, учитывающие стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5».

Работникам МАДОУ «ДС № 5», имеющим стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5», по решению директора МАДОУ «ДС № 5», могут быть установлены ежемесячные доплаты за стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5» в соответствии с приложением № 9 настоящего положения.

Основным документом для определения стажа непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5» является трудовая книжка и (или) трудовой договор.

Период работы учитывается работнику при исчислении стажа непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5» в случае, если:

- 1) перерыв в работе не превысил одного месяца;
- 2) МАДОУ «ДС № 5» является правопреемником присоединенного к нему в результате реорганизации другого муниципального учреждения;
- 3) перерыв при приеме на работу составляет не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если военной службе непосредственно предшествовала работа в МАДОУ «ДС № 5».

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление ежемесячных доплат за стаж непрерывной работы работникам МАДОУ «ДС №5», засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в МАДОУ «ДС №5».

Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается пропорционально отработанному времени.

65. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности МАДОУ «ДС № 5».

66. В целях социальной защищенности работников муниципальных организаций и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению директора МАДОУ «ДС № 5» применяется **единовременное премирование** работников МАДОУ «ДС № 5».

Условия, порядок и размер премирования определяются в приложении № 10 настоящего положения.

67. Директор МАДОУ «ДС № 5» вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труд, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливается в приложении № 11 настоящего положения.

Глава 7. Заключительные положения

68. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда директор МАДОУ «Детский сад №5» несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 1
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей работников учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	размер должностного оклада, рублей
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	9 086,00

Приложение № 2
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности работников образования	размер ставки заработной платы, рублей
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; инструктор по адаптивной физической культуре; музыкальный руководитель	18 653,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	19 201,00
3 квалификационный уровень	воспитатель, педагог-психолог	19 750,00
4 квалификационный уровень	Старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор	20 299,00

Приложение № 3
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

**Профессиональная квалификационная группа
должностей руководителей структурных подразделений**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	размер должностного оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1 квалификационный уровень	руководитель структурного подразделения	25 237,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	12 900,00
3 квалификационный уровень	шеф-повар	13 460,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	заведующий филиалом	30 284,00

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист в сфере закупок	8 974,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам; лаборант;	10 656,00
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	документовед; администратор; инженер; специалист по охране труда	11 217,00

Приложение № 4.1
к Положению об оплате труда
работников МАДОУ «ДС №5»

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	размер должностного оклада, рублей
-------------------------	--	------------------------------------

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»		
2 квалификационный уровень	Психиатр детский	31 276,00

Приложение № 5
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

**Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	размер оклада, рублей
1	2	3
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Кастелянша, подсобный рабочий, сторож, уборщик служебных помещений, дворник	7 851,00
	Кладовщик; машинист по стирке и ремонту спецодежды	8 413,00
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 534,00
	Швея	10 095,00
	Повар	11 217,00

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ
КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА ЗА РАБОТУ В
УСЛОВИЯХ, ОТКЛОНЯЮЩИХСЯ ОТ НОРМАЛЬНЫХ**

№ п/п	Наименование должности	% доплат	Примечание
1. Лабильная группа детей для коррекционно-развивающих занятий с учителем - логопедом			
1	Учитель - логопед	20 %	Работающие на логопунктах
2. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья			
1.	Воспитатель	20 %	Реализующий адаптированные основные общеобразовательные программы
2.	Музыкальный руководитель, Инструктор по физической культуре, Учитель - логопед, Педагог-психолог, учитель - дефектолог	15%	Реализующий адаптированные основные общеобразовательные программы
3.	Воспитатель	15 %	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает ½ общей численности обучающихся (воспитанников) групп реализующий адаптированные основные общеобразовательные программы. (работающие в этих группах)
4.	Музыкальный руководитель, Инструктор по физической культуре,	15%	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает ½ общей численности обучающихся

	Учитель - логопед, Педагог-психолог, учитель-дефектолог		(воспитанников) групп реализующий адаптированные основные общеобразовательные программы (за часы работы в этих группах).
5.	Младший воспитатель	15%	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья превышает $\frac{1}{2}$ общей численности обучающихся (воспитанников) групп реализующий адаптированные основные общеобразовательные программы. (работающие в этих группах)

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ КЛАСС (ПОДКЛАСС) УСЛОВИЙ ТРУДА
И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА (МАДОУ «ДС № 5», Филиал
МАДОУ «ДС № 5» - «Детский сад № 10»)**

№	Должность	Класс (подкласс) условий труда	% компенсационных выплат
МАДОУ «ДС №5»			
1	Директор	3.1	4%
2	Заместитель директора	3.1	4%
4	Старший воспитатель	3.1	4%
5	Музыкальный руководитель	3.1	4%
6	Инструктор по физической культуре	3.1	4%
7	Воспитатель	3.1	4%
8	Младший воспитатель	3.1	4%
9	Шеф-повар	3.2	8%
10	Повар	3.2	8%
11	Подсобный рабочий	3.1	4%
12	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	4%
13	Уборщик служебных помещений	3.1	4%
14	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3.1	4%
Территориальная психолого-медико-педагогическая комиссия			
15	Педагог-психолог	3.1	4%
16	Учитель-дефектолог	3.1	4%
17	Учитель-логопед	3.1	4%
18	Социальный педагог	3.1	4%
Филиал МАДОУ «ДС №5» - «Детский сад №10»			
19	Заведующий филиалом	3.1	4%
20	Старший воспитатель	3.1	4%
21	Музыкальный руководитель	3.1	4%
22	Инструктор по физической культуре	3.1	4%

23	Воспитатель	3.1	4%
24	Младший воспитатель	3.1	4%
25	Шеф-повар	3.2	8%
26	Повар	3.2	8%
27	Подсобный рабочий	3.1	4%
28	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	3.1	4%
29	Уборщик служебных помещений	3.1	4%
30	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3.1	4%

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ КЛАСС (ПОДКЛАСС) УСЛОВИЙ ТРУДА
И РАЗМЕР ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА
РАБОТНИКАМ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ С ВРЕДНЫМИ И (ИЛИ)
ОПАСНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА
(Филиал МАДОУ «ДС № 5» - «Детский сад № 36)**

№	Должность	Класс (подкласс) условий труда	% компенсационных выплат
1	Заведующий филиалом	3.1	4%
2	Заведующий хозяйством	3.2	8%
3	Повар	3.2	8%
4	Младший воспитатель	3.2	8%
5	Машинист по стирке и ремонту одежды	3.2	8%
6	Дворник	3.2	8%

Критерии для установления выплат компенсационного характера за увеличение объема работ

№ п\п	Критерии	Сумма (%)
1.	За организацию работы в рамках общественно-государственного управления (председатель первичной профсоюзной организации)	35%
2.	Участие в составе группы общественно-государственного управления (член актива первичной профсоюзной организации)	10%
3.	Уполномоченный по охране труда	15%
4.	Член рабочей группы по реализации контрольных мероприятий в области ОТ	10%
5.	Ответственный за обеспечение антитеррористической и противодиверсионной защищенности	15%
6.	За ведение документации психолого-педагогического консилиума и совета профилактики	3%
7.	Председатель рабочей комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда	20%
8.	Член рабочей комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда	15%
9.	Руководитель консультационного центра, службы адаптации малышей	10%
10.	Руководитель дошкольного методического объединения, временно-инициативной группы, рабочей группы, творческо – поисковой группы	15%
11.	Член дошкольного методического объединения, временно-инициативной группы, рабочей группы, творческо – поисковой группы	10%
12.	Ответственный за организацию противопожарной безопасности	24%
13.	Оформление ДОУ	10%
14.	Участие в профсоюзной и общественной жизни (участие в праздниках, исполнение ролей, помощь при подготовке, участие в спартакиаде, Гранях таланта и т.д.)	15%
15.	За организацию, подготовку, проведение мероприятий (открытие учреждения, юбилейные даты, имиджевые мероприятия)	30%
16.	Обслуживание и размещение информации на официальном сайте учреждения	10%

17.	Действующий участник опытно-экспериментальной, опорной, проектной, ресурсной, тьютерской площадки	10%
18.	Работникам пищеблока (шеф-повару, повару) за организацию питания детей, имеющих особые потребности (аллергопатологии)	15%
19.	Кладовщику, младшему воспитателю за организацию питания детей, имеющих особые потребности (аллергопатологии)	10%
20.	За помощь в организации режимных моментов	10%
21.	За напряженный труд, связанный с расширением функциональных обязанностей (секретаря ПМПК)	10%
22.	За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10%

Приложение № 9
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
работникам МАДОУ**

№ п/ п	Критерии	Сумма (руб.)
1.	За эффективность использования материально – технических ресурсов ДОУ	500
2.	За эффективность использования энергоресурсов и водоснабжения ДОУ	500
3.	За интенсивность и напряженность работы по итогам за квартал, год	1500
4.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем	2000
5.	За высокое качество обеспечения административно-распорядительной деятельности учреждения	1000
6.	За использование электронных систем автоматизации в профессиональной деятельности	1000
7.	Заместителю директора, старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, заведующему филиалом за методическое сопровождение педагогов при трансляции опыта педагогическому сообществу (за каждое мероприятие): - муниципальный уровень - региональный и федеральный уровень	1000 1500
8.	Заместителю директора, старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, заведующему филиалом за методическое сопровождение при подготовке педагогов к участию в заочных профессиональных конкурсах, фестивалях (за каждого педагога): - муниципальный уровень - региональный, федеральный (некоммерческие организации)	1000 1500
9.	Заместителю директора, старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, заведующему филиалом за методическое сопровождение при подготовке педагогов к участию в очных профессиональных конкурсах, фестивалях (за каждого педагога): - муниципальный уровень - региональный, федеральный	1500 2000
10.	Младшему обслуживающему персоналу: младшим воспитателям, поварам, заведующим хозяйством, кладовщикам	

№ п/ п	Критерии	Сумма (руб.)
	за участие в профессиональных конкурсах: <ul style="list-style-type: none"> • заочное участие на муниципальном уровне • очное участие на муниципальном уровне • в коммерческих организациях • заочное участие в некоммерческой организации • очное участие в некоммерческой организации 	1000 5000 500 1000 2000
11.	Младшему обслуживающему персоналу: младшим воспитателям, поварам, заведующим хозяйством, кладовщикам за представление опыта: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях: <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне (заочное участие) • на муниципальном уровне (очное участие) • на региональном, федеральном уровне (заочное участие) • на региональном, федеральном уровне (очное участие). 	1000 2000 2000 3000
12.	Ответственному за ведение документации по оказанию дополнительных платных услуг (из средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг)	3000
13.	Куратору за методическое сопровождение педагогов реализующих дополнительные платные образовательные услуги (из средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг)	1500
14.	Соблюдение профессионального этикета при взаимодействии с командой (участниками) сопровождения клиента	1000
15.	Взаимодействие с организациями социума (СЭС, ГБ, ЦБ, контрагенты и пр.)	1000
16.	Участие в выездных комиссиях	1000

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
заместитель директора (АХР)**

№ п\п	Критерии	Сумма (руб.)
1.	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: 1-4 лет 4-10 лет Более 10 лет	1500 2000 3000
2.	Отсутствие предписаний со стороны Роспотребнадзора	1000
3.	Своевременное устранение предписаний Роспотребнадзора, не требующих дополнительного финансирования	1000
4.	Отсутствие предписаний со стороны Госпожнадзора	1000
5.	Своевременное устранение предписаний Госпожнадзора, не требующих дополнительного финансирования	1000
6.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдение СанПиН	500
7.	Отсутствие случаев детского травматизма воспитанников вследствие неисправности оборудования и т.п.	1000
8.	Отсутствие случаев травматизма сотрудников за отчетный период (по наличию оформленных актов)	1000
9.	Контроль и планирование поставки оборудования, инвентаря. Своевременное, эффективное заключение договоров.	1000
10.	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	1000
11.	За контроль и создание условий для обеспечения энергоэффективности и экономии энергоресурсов	1500
12.	Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения	2000

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
заведующий филиалом**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000
1.2	Создание кадровых условий	Укомплектованность кадрами: <ul style="list-style-type: none"> • 100 % • 90-99 % • 85-89 % 	1000 500 300
		Эффективная работа по развитию кадрового потенциала	500
		Эффективная работа по сохранению контингента работников	500
		Количество аттестованных педагогов: <ul style="list-style-type: none"> • Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 50-60 % • Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 61-75 % • Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 76-100 % 	300 500 1000
		Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов: <ul style="list-style-type: none"> • Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 50-59 % • Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 60-80 % • Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 80-100 % 	300 500 1000
		Диссеминация опыта работы педагогов	

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
		<ul style="list-style-type: none"> • 75-100 % • 60-74 % • 50-59 % 	1000 500 300
1.3	Обеспечение безопасных условий пребывания участников образовательного процесса в филиале	Отсутствие случаев детского травматизма за отчетный период (по наличию оформленных актов)	1000
		Отсутствие случаев взрослого травматизма сотрудников за отчетный период (по наличию оформленных актов)	1000
		Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (показатель учитывается при условии проведения проверок, исключая приёмку)	1000
		Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, сотрудников	500
1.4	Развитие дошкольной организации (филиала)	Наличие педагогов-призёров профессиональных конкурсов	
		<ul style="list-style-type: none"> • Более 15 % • 10-14 % • 5-13 % 	1500 1000 500
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы):	
		- ДОУ, МАДОУ;	500
		- муниципальный уровень;	1000
		- региональный и федеральный уровень.	1500
Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие):			
- ДОУ, МАДОУ;	300		
- муниципальный уровень;	500		
- региональный и федеральный уровень.	1000		
Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие):			
- ДОУ, МАДОУ;	1000		
- муниципальный уровень;	1500		
- региональный и федеральный уровень.	2000		
Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ		1000	

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
		Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000
		Эффективная работа по созданию условий для раскрытия и поддержки одарённых детей	1000
		Наличие и реализация в ДООУ дополнительных образовательных программ	
		• Имеется не более 1 раза за отчетный период	300
		• Имеется не более 2-3 раз за отчетный период	500
		• Имеется более 3 раз за отчетный период	1000
		Наличие вариативных форм дошкольного образования. Наличие программы методического сопровождения педагогов	1000
1.5	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности и разного уровня	• муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы,	500
		• участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне	500
		• региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	1000
		Ведение личного сайта	1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	За эффективность организации и охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников:	
		• 0-10 %	1000
		• 11-15 %	500
		Выполнение натуральных норм и сбалансированности питания (по результатам производственного контроля)	1000
		Привлечение сторонних лиц, организаций	1000
		Позитивная активность родительского сообщества	1000
2.2		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
заместитель директора (ВМР), старший воспитатель**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000
1.2	За результативность организационно – методической работы	Наличие педагогов-призёров профессиональных конкурсов • Более 15 % • 10-14 % • 5-13 %	1500 1000 500
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	500 1000 1500
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	300 500 1000
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	1000 1500 2000
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ.	1000
		Ведение личного сайта	1000

		Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000
1.3	Создание кадровых условий	Количество аттестованных педагогов:	
		• Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 50-60 %	300
		• Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 61-75 %	500
		• Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 76-100 %	1000
		Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов:	
		• Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 50-59 %	300
• Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 60-80 %	500		
• Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 80-100 %	1000		
		Диссеминация опыта работы педагогов	
		• 75-100 %	1000
		• 60-74 %	500
		• 50-59 %	300
1.4	Обеспечение инновационной деятельности	Активно использует ИКТ в образовательной деятельности: - разрабатывает презентации, учебно-наглядную продукцию	300

		- дидактические развивающие игры, программы	500
		Наличие и реализация в ДООУ дополнительных образовательных программ	
		- Имеется не более 1 за отчетный период	500
		- Имеется не более 2-3 за отчетный период	1000
		- Имеется более 3 за отчетный период	1500
		Наличие вариативных форм дошкольного образования. Наличие программы методического сопровождения педагогов	1000
1.5	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, • участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне • региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. 	500
			500
			1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников:	
		• 0-10 %	1000
		• 11-15%	500
		Отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса	500
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
воспитатель**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»	1500
		• 1-4 лет	2000
		• 4-10 лет	3000
1.2	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500
		Мероприятие в группе, ДОУ с привлечением родителей в качестве организаторов, участников.	500
		Мероприятие на уровне МАДОУ с привлечением родителей в качестве организаторов, участников.	1000
		Мероприятие на уровне города и т.д. привлечением родителей в качестве организаторов, участников.	1500
		Привлечение родителей к административно-общественному управлению	300
1.3	За результативность организационно – методической работы	Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы):	
		- ДОУ, МАДОУ;	500
		- муниципальный уровень;	1000
		- региональный и федеральный уровень.	1500
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие):	
- ДОУ, МАДОУ;	300		
- муниципальный уровень;	500		
- региональный и федеральный уровень.	1000		
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных	

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
		соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	1000 1500 2000
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ.	1000
1.4	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000
		Ведение личного сайта.	1000
1.5	За осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных авторских программ, технологий, пособий и т.д. за отчетный период	1000 за каждую
		Активное использование ИКТ в образовательной деятельности (по результатам контроля): -наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции - дидактических развивающих игр, программ.	300 500
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников: • 0-10 % • 11-15%	1000 500
		Отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса	500
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500

Критерии для установления выплат стимулирующего характера педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500
		• 1-4 лет	2000
		• 4-10 лет	3000
1.2	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500
		Личный вклад в организацию и проведение мероприятий с участием родителей - (открытые занятия; тематические выставки/конкурсы/акции/проекты в ДОУ)	500
		- мастер-классы, спортивные мероприятия, тематические выставки/конкурсы/акции/проекты на уровне города	1000
		- долгосрочные формы работы (клубы, службы, школы и т.д.)	1500
1.3	За результативность организационно-методической работы	Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы):	500
		- ДОУ, МАДОУ;	1000
		- муниципальный уровень;	1500
		- региональный и федеральный уровень.	
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие):	
		- ДОУ, МАДОУ;	300
- муниципальный уровень;	500		
- региональный и федеральный уровень.	1000		
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие):	
		- ДОУ, МАДОУ;	1000
		- муниципальный уровень;	1500

		- региональный и федеральный уровень.	2000
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ.	1000
		Ведение личного сайта	1000
		Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения.	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях.	1000
1.4	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, • участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне • региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. 	500 500 1000
1.5	За осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных авторских программ, технологий, пособий и т.д за отчетный период.	1000 за каждую
		Активное использование ИКТ в образовательной деятельности (по результатам контроля): -наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции для педагогов, воспитанников, родителей. - дидактических развивающих игр, программ.	300 500
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОБЖ детей (сопровождение детей на занятия, на прогулку, при выходе за территорию ДОУ т.д)	500
		Отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса	500
2.2		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500
2.3		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	500

Критерии для установления выплат стимулирующего характера педагог дополнительного образования

№ п.п.	Критерий	Показатели критерия	Сумма/процент
1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Сохранение контингента учащихся, посещающих дополнительные образовательные услуги	35% Из расчёта суммы средств, поступивших на счет от оказания дополнительных платных образовательных услуг в отчетном месяце
2.	За эффективность и качество оказываемых услуг	Отсутствие замечаний по результатам контроля	1000
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1000
		Отсутствие детского травматизма	500
3.	За ведение документации	Качественная и своевременная сдача отчетности, заполнение документации (при своевременном устранении недочетов)	500
4.	За участие в реализации основной общеобразовательной программы	Подготовка и проведение мероприятий совместно с педагогами МАДОУ	2000
5.	За эффективность взаимодействия с родителями	Организация и проведение открытых мероприятий с участием обучающихся и их родителями (законными представителями)	2000
		Подготовка методических и наглядных материалов для родителей	1000

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
специалисты ПМПК (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-
дефектолог, социальный педагог)**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в ТПМПК»:	1500
		• 1-4 лет	2000
		• 4-10 лет	3000
1.2	За эффективность взаимодействия с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500
		Реализация мероприятий обеспечивающих качественное взаимодействие с родителями обучающихся:	500
		- организация индивидуальной консультативной помощи родителям;	1000
		- мероприятия на муниципальном уровне;	2000
1.3	За результативность организационно – методической работы	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами:	500
		- консультирование педагогов детских садов и школ города	
		Активное использование ИКТ (по результатам контроля):	300
		-наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции для педагогов, воспитанников, родителей.	
1.4	Обогащение и распространение собственного педагогического	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000

	опыта	Ведение личного сайта	1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
Руководитель ПМПК**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000
1.2	Обеспечение безопасных условий	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (показатель учитывается при условии проведения проверок)	1000
1.3	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, 	500
		<ul style="list-style-type: none"> • участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне • региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. 	500 1000
1.4	За результативность организационно – методической работы	Активно использует ИКТ: - разрабатывает презентации, учебно-наглядную продукцию	300
1.5	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000
		Ведение личного сайта.	1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Своевременная и качественная отчётность		1000
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
специалисты СРП (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-
дефектолог, инструктор по адаптивной физической культуре)**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	
		• 1-4 лет	1500
		• 4-10 лет	2000
		• Более 10 лет	3000
1.2	За эффективность взаимодействия с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500
		Реализация мероприятий, обеспечивающих качественное взаимодействие с родителями обучающихся:	500
		- мероприятия на муниципальном уровне;	1000
		- мероприятия на региональном/федеральном уровне	2000
1.3	За результативность организационно – методической работы	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами:	500
		- консультирование педагогов детских садов и школ города	
		Активное использование ИКТ (по результатам контроля):	300
		-наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции для педагогов, воспитанников, родителей.	
1.4	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000
		Ведение личного сайта	1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
Руководитель СРП**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000
1.2	Обеспечение безопасных условий	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (показатель учитывается при условии проведения проверок)	1000
1.3	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> • муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, 	1000
		<ul style="list-style-type: none"> • региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. 	1500
1.4	За результативность организационно – методической работы	Активно использует ИКТ: - разрабатывает презентации, учебно-наглядную продукцию	300
1.5	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000
		Ведение личного сайта.	1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Своевременная и качественная отчётность		1000
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
младший воспитатель**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	2000 3000
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000
1.2	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	300
1.3	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий в ДОУ, МАДОУ (тематические выставки, конкурсы, акции, проекты, фестивали и праздничные мероприятия)		1000
1.4	Участие в организации развивающей предметно-пространственной среды группы		1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников:	1000
		<ul style="list-style-type: none"> • 0-10 % • 11-15% 	500
		Отсутствие замечаний по ОБЖ детей (сопровождение детей на занятия, на прогулку, при выходе за территорию ДОУ т.д)	500
		Отсутствие травматизма воспитанников в ДОУ	500
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
документовед, инспектор по кадрам, администратор**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	2000 3000
		Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам административной деятельности, учета рабочего времени.	1000
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		1000
1.3	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.)		1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1		Качественное ведение текущей и отчетной документации.	1000
2.2	Эффективность и качество административной деятельности и документооборота	Своевременность и оперативность служебных материалов (писем, запросов и пр.)	1000
		Своевременность и оперативность исполнения подготовки документов для публикации на сайте МАДОУ (зачисление воспитанников и пр.)	1000
2.3	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
специалист по охране труда**

№ п/п	Показатели критерия	Сумма , руб.
1.	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: •1-4 лет	1500
	•4-10 лет	2000
	•Более 10 лет	3000
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб участников образовательного процесса	300
3.	Наличие разработанных методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.)	1000
4.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения.	500
5.	Своевременная организация и качественное проведение тренировок по эвакуации участников образовательного процесса при ЧС, пожаре. Проведение системного анализа качества проведения тренировок	1000
6.	Соблюдение установленных сроков исполнения документов	500
7.	Организация и участие в комиссии по СУОТ	1000
8.	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), антитеррористической защищенности учреждения	1000
9.	Организация и своевременное проведение контрольных мероприятий за состоянием средств пожаротушения, СИЗ, СКУД, видеонаблюдения, оповещения людей при пожаре и т.д.	1000
10.	Разработка предложений по повышению эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	500
11.	Внедрение разнообразных форм (конференции, семинары, выставки и т.д), методов (лекции, беседы и т.д.) и средств (плакаты, уголки охраны труда, стенгазеты и т.д.) пропаганды охраны труда	1000
12.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ работников и детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	1000

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
специалист в сфере закупок**

№ п/п	Показатели критерия	Сумма, руб.
1.	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	
	• 1-4 лет	1500
	• 4-10 лет	2000
	• Более 10 лет	3000
2.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб участников образовательного процесса	500
3.	Эффективный предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги	500
4.	Качественная подготовка закупочной документации	1000
5.	Грамотное расходование средств по статьям плана закупок в соответствии с запланированными сроками	1000
6.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	1000
7.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
кладовщик**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	
		• 1-4 лет	1500
		• 4-10 лет	2000
		• Более 10 лет	3000
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	500
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000
1.2	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		300
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	Отсутствие замечаний по качеству питания	1000
		Отсутствие замечаний по итогам инвентаризаций, ревизий, и других проверок	3000
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500
2.2	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
заведующий хозяйством**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	
		• 1-4 лет	1500
		• 4-10 лет	2000

		<ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет 	3000
		Отсутствие замечаний по итогам инвентаризаций, ревизий, и других проверок	3000
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		500
1.3	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок		1000
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	Контроль и планирование поставки оборудования, инвентаря. Своевременное, эффективное заключение договоров.	1000
		Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ и соблюдению СанПиН	500
2.2	Своевременный сбор, обобщение и передача информации по вопросам: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.		1000

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
лаборант**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет 	2000
		<ul style="list-style-type: none"> • 4-10 лет 	3000
		<ul style="list-style-type: none"> • Более 10 лет 	
		Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения по вопросам обслуживания компьютерной, периферийной техники	300

1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников		500
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	Качественное и своевременное обеспечение сохранения информационных данных на сервере	500
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	1000
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ.		500

Критерии для установления выплат стимулирующего характера инженер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, вахтер

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500	
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	2000 3000	
		За личный вклад в экономию ресурсов учреждения	1300	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении. - Выполнение работ в структурном подразделении.	800 800
		Дворник	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	800
		Сторож	Отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	800
		Инженер	Контроль и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	800
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН		500	

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
повар, шеф-повар**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500
		• 1-4 лет	2000
		• 4-10 лет	3000
		• Более 10 лет	
		Отсутствие травм на рабочем месте	500
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	1000
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		500
1.3	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока	300
		Инициативность и участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей	300
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		500
2.2	Отсутствие замечаний по итогам инвентаризаций, ревизий, и других проверок		1000
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500
2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500

**Критерии для установления выплат стимулирующего характера
уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту
спецодежды, кастелянша, швея, подсобный рабочий**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1500	
		• 1-4 лет	2000	
		• 4-10 лет	3000	
		• Более 10 лет		
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000	
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	300	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	Подсобный рабочий	Отсутствие замечаний по содержанию производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с СанПиН по результатам контрольных мероприятий	800
		Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний по созданию чистоты и порядка в ДОУ	800
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Отсутствие замечаний по качеству стирки и глажения белья по результатам контроля	800
		Кастелянша	Отсутствие замечаний по качественному ремонту мягкого инвентаря и его своевременная маркировка	800

		Швея	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий с участием родителей - (открытые занятия; тематические выставки/конкурсы/акции/проекты в ДОУ) -мастер-классы, спортивные мероприятия, тематические выставки/конкурсы/акции/проекты на уровне города	500 800
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН			500
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля			500

Приложение № 10
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

Единовременное премирование

Критерии	Сумма, (руб.)
При объявлении благодарности руководителя Управления образования городского округа Первоуральск	1000
При награждении грамотой руководителя Управления образования городского округа Первоуральск	2000
При награждении грамотой Главы городского округа Первоуральск	4000
При награждении знаком «За верность профессии»	10 000
При награждении государственными наградами и наградами Свердловской области	5000
При объявлении благодарности Министерства образования и науки Российской Федерации	4000
При награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации	10 000
В связи с празднованием Дня учителя, Дня дошкольного работника	2000
В связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет)	5000
При увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости	5000
При прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением	5000
К началу нового учебного года: - заместитель директора, старший воспитатель, воспитатель, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, психиатр детский; - младший воспитатель, инспектор по кадрам, документовед, специалист по охране труда, специалист в сфере закупок, заведующий хозяйством, кладовщик, машинист по стирке и ремонту спецодежды, уборщик служебных помещений, шеф-повар, повар, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, инженер, сторож, лаборант, кастелянша, швея.	до 5000 включительно до 2000 включительно

Приложение № 11
к Положению
об оплате труда работников
МАДОУ «ДС №5»

Материальная помощь

Критерии	Сумма, (руб.)
Рождение ребенка	5000
Утрата или повреждение жизненно необходимого имущества (пожар и т.д.)	5000
Смерть близких родственников (родители, дети, супруги)	5000

**Единовременные стимулирующие выплаты
по итогам работы за месяц, полугодие, год**

№ п/ п	Показатели	Сумма (руб.)
1	За реализацию мероприятий, в том числе проведенных самостоятельно, способствующих развитию интеллектуальных способностей детей, сохранению их соматического, психического и физического здоровья в течение отчетного периода: - дополнительные проекты, социально значимые акции, - конкурсы, - фестивали.	1000 1500 5000
2	За высокий уровень взаимодействия с родителями (законными представителями) в течение отчетного периода.	3000
3	За работу с детьми, находящимися в группе риска, требующих индивидуального сопровождения и их семьями в течение отчетного периода.	2000
4	За активное предоставление своего педагогического опыта в мероприятиях разного уровня в течение отчетного периода: - на муниципальном уровне (заочное участие), - на муниципальном уровне (очное участие), - на региональном, федеральном уровне (заочное участие), - на региональном, федеральном уровне (очное участие).	1000 2000 2500 3000
5	За своевременную сдачу отчетной и информационной документации в течение отчетного периода.	3000
6	За эффективную организацию деятельности по обеспечению противопожарных мероприятий (контроль наполнения пожарных резервуаров, контроль исправности пожарных гидрантов в течение отчетного периода).	5000
7	За оказание помощи педагогам при организации предметно-пространственной среды, изготовление пособий в течение отчетного периода.	5000
8	Исполнительская дисциплина работников в рамках инструкций, применяемых в работе в течение отчетного периода.	1000
9	За эффективное взаимодействие при подготовке к контрольным мероприятиям (проверкам разного уровня) в течение отчетного периода.	3000

10	За качественную организацию деятельности по сохранению материально- технической базы учреждения, своевременное проведение мероприятий по устранению неполадок в течение отчетного периода.	2000
11	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса в течение отчетного периода.	2000
12	Качественная подготовка Учреждения к проверкам разного уровня в течение отчетного периода.	5000
13	Участие в образовательных проектах ДООУ за отчетный период (младший обслуживающий персонал, младшие воспитатели)	от 100
14	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	200

Форма расчетного листка

Учреждение			Месяц Год	
ФИО				
ОСТ.				
код начисл.	рв	сумма	код удерж.	сумма
ОКЛАД			СТР. ПФ	
ПРЕМИЯ			СТРН. ПФ	
РАСШ. ЗН.			СТР СС	
СЛОЖН.			СТР МФ	
СОВМЕЩ.			Стр. Тр.	
ДОНОР			Налог ФЛ	
ОТП. ФЗП			ПРОФС.	
К.О. ФЗП			ИТОГО	
УЧБ. ФЗП				
ГОС.ОП				
ВЫХ. ПОС.			Межрасчетные выплаты:	
Б/Л			АВАНС	
РОДОВОЙ			КАССА	
ТРАВМА				
ПОУХОДУ				
Р/К ФЗП				
ДО1,5Л				
До 3х л				
Дог Подр				
Денежная компенсация за задержку выплат				
ИТОГО				
ВСЕГО начислено			удержано	
в вед. за месяц			остаток	
Табель:				

В расчетном листке указывается:

- За какой месяц, где производятся начисления, удержания, выплаты;
- Наименование работодателя;
- Фамилия, имя, отчество работника;
- ОСТ. - переходящий остаток выплаты за предыдущий месяц;
- в вед. за месяц, остаток – общая сумма к выплате за месяц, измеряется в рублях;
- код начисл. - раздел произведенных работнику начислений;

Далее указываются виды начислений, количество отработанных дней (часов), начисленной суммы в рублях по каждому виду.

Виды начислений

- ОКЛАД – размер должностного оклада в рублях;
- ПРЕМИЯ – размер премиальной выплаты в рублях;
- СЛОЖН. – денежная сумма в рублях за результаты работы;
- СОВМЕЩ. – денежная сумма в рублях, устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности);
- РАСШ.ЗН. - денежная сумма в рублях, устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности);
- ДОНОР- денежная сумма, предусмотренная законом, при сдаче крови и ее компонентов;
- РОДОВОЙ- денежная сумма, начисленная за отпуск по беременности и родам;
- ТРАВМА- оплата листка нетрудоспособности при травме на производстве;
- ПОУХОДУ- оплата листка нетрудоспособности по уходу за ребенком до 14 лет;
- ГОС.ОП – оплата, в предусмотренных законом случаях, по средней заработной плате;
- ОТП.ФЗП – денежная сумма, начисленная за количество календарных дней отпуска в рублях;
- УЧБ.ФЗП – денежная сумма, начисленная за количество календарных дней учебного отпуска в рублях;
- К.О.ФЗП – денежная сумма, начисленная при увольнении за количество календарных дней неиспользованного очередного отпуска в рублях;
- Б/Л – оплата листка нетрудоспособности в размере средней заработной платы в процентном соотношении к стажу работы;
- ВЫХ.ПОС – выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;
- ДО 1,5Л- Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- До 3х л- Пособие по уходу за ребенком до 3 лет;
- Денежная компенсация за задержку выплат – выплата денежной компенсации за задержку выплат в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки;
- Р/К ФЗП- денежная сумма, начисленная к заработной плате за особые климатические условия в размере 15%

Код удержания - раздел произведенных удержаний из начисленной заработной платы; далее указываются виды удержаний с указанием удержанных сумм в рублях по каждому виду

Виды удержаний

- Налог ФЛ – налог на доходы физических лиц;
- СТР.ПФ – страховые взносы в Пенсионный Фонд на страховую часть трудовой пенсии;
- СТРН.ПФ – страховые взносы в Пенсионный Фонд на накопительную часть трудовой пенсии;
- СТР СС- страховые взносы в Фонд социального страхования РФ;
- СТР МФ – страховые взносы в Фонд медицинского страхования;
- ПРОФС. – профсоюзные взносы;
- стр.-страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- «Межрасчетные выплаты» - раздел произведенных выплат заработной платы; далее указываются перечисленная денежная сумма в рублях;
- АВАНС – денежная выплата, перечисленная в банк;
- КАССА – сумма, перечисленная в предыдущем месяце в банк;
- Всего удержано;
- К учету в следующем месяце – выплата за месяц, подлежащая перечислению в банк;
- Табель – дни работы сотрудника;

Р – рабочие дни

1 – суббота

0 – воскресенье

А – отпуск без сохранения з/пл

Б – больничный лист

О – отпуск ежегодный оплачиваемый

ОУ – отпуск по учебе

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА
в МАДОУ «ДС №5»**

Введено с «01» марта 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о системе управления охраной труда МАДОУ «ДС №5» (далее – Положение о СУОТ) разработано на основе Примерного положения Минтруда от 29.10.2021 № 776н «Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

1.2. Положение о СУОТ устанавливает общие требования к организации работы по охране труда на основе нормативно-правовых документов, принципов и методов управления, направленных на совершенствование деятельности по охране труда.

1.3. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда, принятых на себя обязательств и применения локальных документов при реализации процессов, предусмотренных разделами СУОТ.

1.4. Целью системы управления охраной труда в МАДОУ «ДС №5» является

обеспечение сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности посредством профилактики несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, снижения уровня воздействия (устранения воздействия) на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, оценки и снижения воздействия уровней профессиональных рисков, которым подвергаются работники.

1.5. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности, достижений современной науки и наилучшей практики, принятых на себя обязательств и на основе международных, межгосударственных и национальных стандартов, руководств.

1.6. СУОТ представляет собой единство:

- организационной структуры управления в МАДОУ «ДС №5», предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;

- мероприятий, обеспечивающих функционирование СУОТ и контроль за эффективностью работы в области охраны труда;

- документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

1.7. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях МАДОУ «ДС №5».

1.8. СУОТ регламентирует единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационных, технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников учреждения.

1.9. Требования СУОТ обязательны для всех работников учреждения, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях учреждения.

2. ПОЛИТИКА МАДОУ «ДС №5» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Политика МАДОУ «ДС №5» по охране труда:

- направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- отражает цели в области охраны труда;
- включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;
- учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации МАДОУ «ДС №5».

3. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ МАДОУ «ДС №5» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

3.1. Основные задачи системы управления охраной труда МАДОУ «ДС №5»:

- реализация основных направлений политики МАДОУ «ДС №5» в сфере охраны труда и выработка предложений по ее совершенствованию;
- разработка и реализация программ улучшения условий и охраны труда;
- создание условий, обеспечивающих соблюдение законодательства по охране труда, в том числе обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в трудовом процессе, оборудования, приборов и технических средств трудового процесса;
- формирование безопасных условий труда;

- контроль за соблюдением требований охраны труда;
- обучение и проверка знаний по охране труда, в том числе, создание и совершенствование непрерывной системы образования в области обеспечения охраны труда;
- предотвращение несчастных случаев с лицами, осуществляющих трудовую деятельность в МАДОУ ДС № 5;
- охрана и укрепление здоровья персонала, лиц, осуществляющих трудовую деятельность в МАДОУ «ДС №5», организация их лечебно-профилактического обслуживания, создание оптимального сочетания режимов труда, производственного процесса, организованного отдыха.

3.2. Ниже представлены основные цели МАДОУ ДС № 5 в области охраны труда и основные направления деятельности учреждения для достижения этих целей (рис. 1).



рис. 1

4. ПРОЦЕДУРЫ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА ДОСТИЖЕНИЕ ЦЕЛЕЙ МАДОУ «ДС №5» В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

- а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;
- б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;

д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;

е) работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;

ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;

з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;

к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии работодателя;

л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

м) порядок организации и проведения инструктажа по охране труда;

н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда.

4.2. В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда работодатель учитывает необходимость подготовки работников исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

4.3. С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда работодатель, исходя из специфики своей деятельности, устанавливает (определяет):

а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;

б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;

в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работодателя в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;

д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

4.4. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

4.5. Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня осуществляются работодателем с привлечением службы (специалиста) охраны труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

Перечень опасностей, которые могут представлять угрозу жизни и здоровью работников, представлен в Приложении 1 к настоящему Положению.

При рассмотрении перечисленных в Приложении 1 опасностей работодателем устанавливается порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются работодателем с учетом характера своей деятельности и сложности выполняемых операций.

Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

4.6. При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

4.7. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

а) исключение опасной работы (процедуры);

б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;

г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

4.8. С целью организации процедуры организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в том числе по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комитета (комиссии) по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;

б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям, химико-токсикологическим исследованиям.

4.9. С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) формы такого информирования и порядок их осуществления.

Формы информирования работников об условиях труда на рабочих местах:

а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;

б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

в) размещение сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

г) проведение совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

д) изготовление и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

е) использование информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

ж) размещение соответствующей информации в общедоступных местах.

4.10. С целью организации процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников работодатель исходя из специфики своей деятельности определяет мероприятия по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

а) обеспечение рационального использования рабочего времени;

б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;

в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;

г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

4.11. С целью организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет):

а) порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

б) порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

в) перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

4.12. В целях выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодателем определяются наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

4.13. Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

4.14. С целью организации процедур по обеспечению работников молоком, другими равноценными пищевыми продуктами или лечебно-профилактическим питанием работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) перечень профессий (должностей) работников, работа в которых дает право на бесплатное получение молока, других равноценных пищевых продуктов или лечебно-профилактического питания, порядок предоставления таких продуктов.

5. ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ СУОТ

Обеспечение функционирования СУОТ осуществляется через распределение обязанностей по охране труда между должностными лицами МАДОУ «ДС №5».

Обязанности должностных лиц по охране труда разрабатываются с учетом структуры и штата учреждения, должностных обязанностей, требований квалификационных справочников должностей руководителей, специалистов и других работников и тарифно-квалификационных справочников работ и профессий рабочих, федеральных и отраслевых стандартов, правил и инструкций и других действующих нормативных актов.

Функциональные обязанности по охране труда директора МАДОУ «ДС №5»

- гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;

- обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;

- организывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;

- организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечивает функционирование СУОТ;

- руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и службой (специалистом) охраны труда;

- определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и службы (специалиста) охраны труда за деятельность в области охраны труда;

- организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости);

- обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

- допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;

- обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

- организует проведение специальной оценки условий труда;

- организует управление профессиональными рисками;

- организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;
- содействует работе комиссии по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- обеспечивает лечебно-профилактическим питанием, молоком соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;
- организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;
- по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда.
- заведующий через своих заместителей: приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда; обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;
- является председателем постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда.

Функциональные обязанности по охране труда заместителя директора по АХЧ

- организует в учреждении безопасность эксплуатации производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;

- организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда;
- принимает меры по предотвращению аварий в учреждении, сохранению жизни и здоровья работников учреждения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ежедневно перед началом работы, в течение смены, в конце смены проверяет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в случае обнаружения недостатков – устраняет их;
- в течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- доводит до работников содержание директивных документов, а также приказов, распоряжений по учреждению и контролирует их выполнение;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии;
- проводит учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу учреждения инструктаж на рабочем месте;
- оформляет журналы инструктажей;
- осуществляет проведение 1-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;
- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;
- осуществляет ознакомление работников учреждения с локально-нормативными актами по охране труда; системно доводит до работников новые положения и требования по охране труда, меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты, в т. ч. и учреждения), а также по вопросам гигиены труда и производственной санитарии.

Функциональные обязанности по охране труда заместителя директора по ВМР

- осуществляет контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- ежедневно перед началом работы, в течение смены, в конце смены проверяет соответствие рабочих мест требованиям охраны труда, в случае обнаружения недостатков – устраняет их;
- в течение смены осуществляет контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, за правильным применением средств коллективной и индивидуальной защиты;
- доводит до работников содержание директивных документов, а также приказов, распоряжений по учреждениям и контролирует их выполнение;
- является членом постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил внутреннего трудового распорядка;
- контролирует соблюдение подчиненными работниками правил и инструкций по охране труда и производственной санитарии;
- проводит педагогическому персоналу учреждения инструктаж на рабочем месте;
- оформляет журналы инструктажей;
- осуществляет проведение 1-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах педагогического персонала;
- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда на рабочих местах педагогического персонала;
- осуществляет ознакомление работников учреждения с локально-нормативными актами по охране труда; системно доводит до работников новые положения и требования по охране труда, меры по их выполнению (законодательные и иные нормативные акты, в т. ч. и учреждения), а также по вопросам гигиены труда и производственной санитарии.

Функциональные обязанности по охране труда Специалиста по охране труда

- обеспечивает функционирование СУОТ;
- осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу структурных подразделений МАДОУ «ДС №5»;

- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;

- осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;

- контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;

- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;

- организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;

- осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

- рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, молока, лечебно-профилактического питания, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- участвует в управлении профессиональными рисками;

- организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях МАДОУ «ДС №5»;

- дает указания об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;

- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение.

- проводит работникам учреждения вводный инструктаж; оформляет журнал вводного инструктажа по охране труда;
- является членом постоянно действующей комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- принимает участие в проведении 2-й ступени контроля по охране труда.

Функциональные обязанности работника МАДОУ «ДС №5»

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда в рамках выполнения своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической и трудовой дисциплины, выполнение указаний руководителя работ;
- проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования, химико-токсикологические исследования по направлению работодателя;
- проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
- участвует в контроле за состоянием условий и охраны труда;
- содержит в чистоте свое рабочее место;
- перед началом рабочей смены (рабочего дня) проводит осмотр своего рабочего места;
- следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;
- проверяет в отношении своего рабочего места наличие и исправность ограждений, предохранительных приспособлений, блокировочных и сигнализирующих устройств, средств индивидуальной и групповой защиты, состояние проходов, переходов, площадок, лестничных устройств, перил, а также отсутствие их захламленности и загроможденности;
- о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках докладывает своему непосредственному руководителю и действует по его указанию;
- правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;
- извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления), или иных лиц;

- при возникновении аварий действует в соответствии с ранее утвержденным работодателем порядком действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;
- принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

Функциональные обязанности по охране труда Уполномоченного по охране труда

- содействует созданию в учреждении здоровых и безопасных условий труда, соответствующих требованиям инструкций, норм и правил по охране труда;
- осуществляет в учреждении контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах;
- готовит предложения работодателю по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах на основе проводимого анализа;
- представляет интересы работников при рассмотрении трудовых споров по вопросам, связанным с обязанностями работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и правами работника на труд, в условиях, отвечающих требованиям охраны труда;
- информирует и консультирует работников по вопросам их прав и гарантий на безопасный и здоровый труд.

6. ПЛАНИРОВАНИЕ МЕРОПРИЯТИЙ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЦЕДУР

6.1. С целью планирования мероприятий по реализации процедур директор МАДОУ «ДС №5», исходя из специфики своей деятельности, устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее – План).

6.2. В Плате отражаются:

- а) результаты проведенного комиссией по охране труда анализа состояния условий и охраны труда у работодателя;
- б) общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;
- в) ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- г) сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;
- д) ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;

е) источник финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

7. КОНТРОЛЬ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУОТ И МОНИТОРИНГ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЦЕДУР

7.1. С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур директор МАДОУ «ДС №5», исходя из специфики своей деятельности, определяет порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

а) оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

б) получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

в) получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

7.2. Работодатель исходя из специфики своей деятельности определяет основные виды контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, к которым можно отнести:

- контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов, выполнения работ работником в рамках осуществляемых технологических процессов, выявления профессиональных рисков, а также реализации иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, мониторинг показателей реализации процедур;

- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменений или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

- контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

7.3. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления директор вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования

СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

7.4. Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются работодателем в форме акта.

7.5. В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

7.6. В МАДОУ «ДС №5» создана система постоянного контроля за состоянием условий и охраны труда.

Постоянный контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах является одним из средств по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, отравлений, и осуществляется путем оперативного выявления отклонений от требований правил и норм охраны труда с принятием необходимых мер по их устранению.

Постоянный контроль за состоянием охраны труда предполагает:

- текущий контроль выполнения плановых мероприятий по охране труда;
- двухступенчатый контроль;
- целевые проверки;
- внеплановые проверки (реагирующий контроль);
- внутреннюю проверку (аудит) системы управления.

Текущий контроль выполнения плановых мероприятий по охране труда представляет собой непрерывную деятельность по проверке выполнения мероприятий коллективных договоров, планов мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда, направленных на обеспечение охраны труда, профилактику опасностей, рисков и мероприятий по внедрению системы управления охраной труда.

Первую ступень двухступенчатого контроля проводит заместитель директора по АХЧ.

Заместитель директора по АХЧ совершает ежедневный обход рабочих мест. Обнаруженные нарушения устраняются немедленно.

В ходе обследования состояния охраны труда на первой ступени контроля проверяется:

- выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных при предыдущей проверке;
- расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, заготовок и др.;
- состояние проездов, проходов, переходов;

- безопасность оборудования;
- соблюдение работниками правил электробезопасности;
- исправность вентиляции;
- наличие и соблюдение работниками инструкций по охране труда;
- наличие и использование работниками средств индивидуальной защиты;
- наличие у работников удостоверений по охране труда, нарядов-допусков на выполнение работ с повышенной опасностью.

Все замечания, выявленные в ходе обследования и контроля, записываются в журнал контроля за состоянием условий и охраны труда, с указанием ответственных лиц и сроков устранения нарушений, принимаются немедленные меры по их устранению (Приложение 2).

Контроль за состоянием охраны труда **на второй ступени** осуществляется комиссия, назначаемая директором МАДОУ «ДС №5».

Вторая ступень контроля проводится не реже одного раза в месяц.

В ходе обследования состояния охраны труда на второй ступени контроля проверяется:

- выполнение мероприятий согласно первой и второй ступеням контроля;
- выполнение распорядительных документов по охране труда (приказов, распоряжений, предписаний);
- исправность технологического оборудования и его соответствие нормативной документации;
- соблюдение работниками правил электробезопасности, пожарной безопасности;
- соблюдение графиков профилактических ремонтов производственного оборудования, вентиляционных установок;
- состояние стендов по охране труда, наличие и состояние плакатов по охране труда, сигнальных цветов и знаков безопасности;
- наличие и состояние защитных, сигнальных и противопожарных средств и устройств, контрольно-измерительных приборов;
- соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожаровзрывоопасными веществами и материалами;
- своевременность и качество проведения инструктажа работников по безопасности труда;
- использование работниками средств индивидуальной защиты и спецодежды;
- состояние санитарно-бытовых помещений и устройств;
- соблюдение установленного режима труда и отдыха;

- выполнение мероприятий, указанных в планах по улучшению условий труда, коллективном договоре, соглашении по охране труда;
- техническое состояние и содержание зданий, сооружений и прилегающих к ним территорий;
- эффективность работы вентиляционных установок.

Результаты проверки оформляются актом проверки состояния охраны труда (Приложение 3).

Директор в конце месяца, рассматривает результаты второй ступени контроля, определяет меры по выявленным недостаткам.

Решение совещания оформляется планом с мероприятиями, направленными на улучшение состояния охраны труда с указанием сроков и ответственных исполнителей (Приложение 4).

Целевые проверки проводятся специалистом по охране труда. Проверки проводятся в соответствии с утвержденным графиком (Приложение 5). Результаты проверок оформляются в виде акта-предписания (Приложение 6) с указанием выявленных нарушений и несоответствий, сроками устранения и назначением лиц, ответственных за устранение выявленных нарушений.

Внеплановые проверки проводятся специалистом по охране труда или другим лицом, назначенным приказом, вне графика целевых проверок. Внеплановые проверки, как правило, реализуются в связи с разного рода авариями, а также несчастными случаями на производстве. Результаты внеплановых проверок оформляются, при необходимости, соответствующими актами.

В МАДОУ «ДС №5» разработан и своевременно корректируется план и методы проведения аудита системы управления охраной труда в соответствии с действующими нормативными требованиями.

8. УЛУЧШЕНИЙ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ СУОТ

8.1. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ директор МАДОУ «ДС №5» устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

8.2. При планировании улучшения функционирования СУОТ директор МАДОУ «ДС №5» проводит анализ эффективности функционирования СУОТ,

предусматривающий оценку следующих показателей:

- а) степень достижения целей работодателя в области охраны труда;
- б) способность СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей директор МАДОУ «ДС №5», отраженных в Политике по охране труда МАДОУ «ДС №5»;
- в) эффективность действий, намеченных работодателем на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- г) необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;
- д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

9. РЕАГИРОВАНИЕ НА АВАРИИ, НЕСЧАСТНЫЕ СЛУЧАИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ

9.1. С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

9.2. При установлении порядка действий при возникновении аварии работодателем учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- а) защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;
- б) возможность работников остановить работу и/или незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;
- в) невозобновление работы в условиях аварии;
- г) предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи работодателя с ними;

д) оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи (или оказание первой помощи при наличии у работодателя здравпункта), выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

е) подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

9.3. С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

9.4. Порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов в МАДОУ ДС № 5 регламентируется «Положением о расследовании и учете несчастных случаев».

9.5. Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются работодателем в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

10. УПРАВЛЕНИЕ ДОКУМЕНТАМИ СУОТ

10.1. С целью организации управления документами СУОТ работодатель исходя из специфики своей деятельности устанавливает (определяет) формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда для каждого структурного подразделения работодателя и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между структурными подразделениями работодателя, обеспечивающие функционирование СУОТ.

10.2. Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются директор МАДОУ «ДС №5» на всех уровнях управления. директор МАДОУ «ДС №5» также устанавливается порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

10.3. В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяется контрольно-учетные документы СУОТ (записи), включая:

- а) акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;
- б) журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- в) записи данных о воздействиях вредных (опасных) факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;
- г) результаты контроля функционирования СУОТ

Приложение 1

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ОПАСНОСТЕЙ И МЕР ПО УПРАВЛЕНИЮ ИМИ В РАМКАХ СУОТ

	Опасность	ID	Опасное событие		Меры управления/контроля профессиональных рисков
1	Наличие микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в окружающей среде: воздухе, воде, на поверхностях	1.1.	Заражение работника вследствие воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в воздухе, воде, на поверхностях	1.1.1	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, применение СИЗ
	Патогенные микроорганизмы	1.2.	Заболевание работника, связанное с воздействием патогенных микроорганизмов	1.2.1	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, применение СИЗ
2	Неприменение СИЗ	2.1	Травма или	2.1.1	Регулярная проверка СИЗ

или применение поврежденных СИЗ, не сертифицированных СИЗ, не соответствующих размерам СИЗ, СИЗ, не соответствующих выявленным опасностям, составу или уровню воздействия вредных факторов	заболевание вследствие отсутствия защиты от вредных (травмирующих) факторов, от которых защищают СИЗ		на состояние работоспособности и комплектности. Назначить локальным нормативным актом ответственное лицо за учет выдачи СИЗ и их контроль за состоянием, комплектностью
		2.1.2	Ведение в организации личных карточек учета выдачи СИЗ. Фактический учет выдачи и возврата СИЗ.
		2.1.3	Точное выполнение требований по уходу, хранению СИЗ. Обеспечение сохранения эффективности СИЗ при хранении, химчистке, ремонте, стирке, обезвреживании, дегазации, дезактивации
		2.2.1	Применение СИЗ соответствующего вида и способа защиты. Выдача СИЗ соответствующего типа в зависимости от вида опасности
		2.3.1	Приобретение СИЗ в специализированных магазинах. Закупка СИЗ, имеющих действующий сертификат и (или) декларацию соответствия
		2.3.2	Наличие входного контроля при поступлении СИЗ в организацию. Проверка наличия инструкций по

				использованию СИЗ, даты изготовления, срока годности/эксплуатации, от каких вредных факторов защищает СИЗ, документа о соответствии СИЗ нормам эффективности и качества (сертификат/декларация соответствия СИЗ требованиям технического регламента Таможенного Союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (<u>ТР ТС 019/2011</u>)) (Официальный сайт Комиссии Таможенного союза http://www.tsouz.ru/ , 15.12.2011; Официальный сайт Евразийского экономического союза http://www.eaeunion.org/ , 05.03.2020)	
3.	Скользящие, обледенелые, за жирные, мокрые опорные поверхности	3.1	Падение при спотыкании или поскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам	3.1.1	Использование противоскользящих напольных покрытий
				3.1.2	Использование противоскользящих покрытий для малых слоев грязи
				3.1.3	Использование незакрепленных покрытий с сопротивлением скольжению на обратной стороне (например, ковров, решеток и другое)
				3.1.4	Исключение применения различных напольных покрытий с большой

	разницей в сопротивлении к скольжению
3.1.5	Предотвращение накопления влаги во влажных помещениях (применение подходящих вариантов дренажа и вентиляции воздуха)
3.1.6	Предотвращение воздействия факторов, связанных с погодными условиями (Монтаж кровли на рабочих местах на открытом воздухе)
3.1.7	Нанесение противоскользящих средств (опилок, антиобледенительных средств, песка)
3.1.8	Своевременная уборка покрытий (поверхностей), подверженных воздействию факторов природы (снег, дождь, грязь)
3.1.9	Своевременный уход за напольной поверхностью (Предотвращение попадания жирных и маслянистых веществ)
3.1.10	Химическая обработка для увеличения шероховатости поверхности механическая и термическая последующая обработка (Шлифование, фрезерование, лазерно-техническое

					восстановление)
				3.1.11	Установка полос противоскольжения на наклонных поверхностях
				3.1.12	Выполнение инструкций по охране труда
				3.1.13	Обеспечение специальной (рабочей) обувью
3	Перепад высот, отсутствие ограждения на высоте свыше 5 м	3.2	Падение с высоты или из-за перепада высот на поверхности	3.2.1	Заполнение материалом углублений, отверстий, в которые можно попасть при падении (например, с помощью разделительных защитных устройств)
				3.2.2	Защита опасных мест (использование неподвижных металлических листов, пластин)
				3.2.3	Закрытие небезопасных участков (крепление поручней или других опор на небезопасных поверхностях)
				3.2.4	Установка противоскользящих полос на наклонных поверхностях
				3.2.5	Устранение приподнятых краев тротуара
				3.2.6	Использование поручня или иных опор
				3.2.7	Исключение нахождения на полу посторонних предметов, их своевременная уборка
				3.2.8	Устранение или предотвращение

	возникновения беспорядка на рабочем месте
3.2.9	Устранение ступеней разной высоты и глубины в местах подъема (спуска)
3.2.10	Освещение, обеспечивающее видимость ступеней и краев ступеней. Расположение освещения, обеспечивающее достаточную видимость ступенек и краев ступеней, использование при необходимости дополнительной цветовой кодировки. Обеспечение хорошей различимости края первой и последней ступеньки
3.2.11	Обеспечение достаточного уровня освещенности и контрастности на рабочих местах (в рабочих зонах): уровня освещения, контраста, отсутствия иллюзий восприятия
3.2.12	Размещение маркированных ограждений и/или уведомлений (знаки, таблички, объявления)
3.2.13	Выполнение инструкций по охране труда
3.2.14	Обеспечение специальной (рабочей) обувью

3.3	Падение из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации	3.3.1	Избегать перепадов высоты, краев и участков, лежащих глубже в непосредственной близости от рабочих мест, маршрутов движения, стендов, рабочих мест на рабочем оборудовании и системах
		3.3.2	Исключение при планировании зданий размещения технического оборудования на крышах или размещение такого оборудования на достаточно большом расстоянии от кромок спуска
		3.3.3	Расположение элементов управления и оборудования для эксплуатации и обслуживания на высоте, доступной с наземной стойки
		3.3.4	Автоматизация и использование роботов для очистки фасадов
		3.3.5	Использование датчиков или камер для удаленного контроля
		3.3.6	Установка устройств, предотвращающих падение
		3.3.7	Защита опасных зон от несанкционированного доступа
		3.3.8	Использование в качестве

				СИЗ системы крепления человека к якорному устройству таким образом, чтобы предотвратить падение или остановить падение человека
				3.3.9 Регулировка высоты рабочих мест на стационарных объектах. Создание фиксированных по высоте рабочих мест и входов (маршрутов движения) для повторяющихся работ на высоте, например, при уборке балконов, систем доступа, мостков, лестниц
		3.4	Падение из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот	3.4.1 Соблюдение установленных норм: Максимальный перепад высот между краем падения или рабочим местом/маршрутом движения и зоной удара: Защитные леса на крыше - 1,50 м, все остальные защитные леса - 2,00 м, Защитные сетки: 6,00 м или 3,00 м по краю, Сети рабочей платформы - 2,00 м
		3.5.	Падение с транспортного средства	3.5.1 Установка ограждений рабочих помещений, расположенных в опасных зонах на высоте
4	Выполнение работ вблизи водоемов	4.1	Утопление в результате	4.1.1 Исключение выполнения работ вблизи водоемов, на

		падения в воду		палубах судов и нефтяных платформах
			4.1.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
			4.1.3	Механизация и автоматизация процессов
			4.1.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			4.1.5	Проведение дополнительных инструктажей, практических занятий и тренировок, связанных с выполнением работ на водоемах и вблизи их
			4.1.6	Назначение ответственного лица, контролирующего выполнение работ на водоемах и вблизи их
Спасательные операции на воде и/или на льду.	4.2	Утопление в результате падения в воду	4.2.1	Проведение дополнительных инструктажей, практических занятий и тренировок, связанных с выполнением работ на водоемах и вблизи их
			4.2.2	Назначение ответственного лица, контролирующего

				выполнение работ на водоемах и вблизи их.
			4.2.3	Механизация и автоматизация процессов
			4.2.4	Обеспечение дополнительными СИЗ при выполнении спасательных операций на льду
Выполнение работ вблизи технологических емкостей, наполненных водой или иными технологическими жидкостями	4.3	Утопление в результате падения в емкость с жидкостью	4.3.1	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			4.3.2	Механизация и автоматизация процессов
			4.3.3	Исключение работ внутри либо вблизи технологических емкостей.
			4.3.4	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
			4.3.5	Размещение защитных ограждений, исключающих вероятность падения работника в технологическую емкость
			4.3.6	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль выполнения таких работ
Естественные природные	4.4	Травма в результате	4.4.1	Соблюдение требований безопасности при

	подземные толчки и колебания земной поверхности, наводнения, пожары		заваливания или раздавливания, ожоги вследствие пожара, утопление при попадании в жидкость		монтаже подземных конструкций
				4.4.2	Соблюдение правил эксплуатации подземных конструкций
				4.4.3	Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное получение данной информации от сторонних источников
				4.4.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				4.4.5	Механизация и автоматизация процессов
				4.4.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				4.4.7	Своевременное прекращение работы и оставление подземного сооружения до его разрушения
5	Обрушение наземных конструкций	5.1	Травма в результате заваливания или раздавливания	5.1.1	Соблюдение требований безопасности при монтаже наземных конструкций
				5.1.2	Соблюдение правил

				эксплуатации наземных конструкций
				5.1.3 Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное получение данной информации от сторонних источников
				5.1.4 Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				5.1.5 Механизация и автоматизация процессов
				5.1.6 Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
6	Естественные природные подземные толчки и колебания земной поверхности, наводнения, пожары	6.2	Травма в результате заваливания или раздавливания, ожоги вследствие пожара, утопление при попадании в жидкость	6.2.1 Соблюдение требований безопасности при монтаже наземных конструкций
				6.2.2 Соблюдение правил эксплуатации наземных конструкций
				6.2.3 Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо

				постоянное получение данной информации от сторонних источников
				6.2.4 Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				6.2.5 Механизация и автоматизация процессов
				6.2.6 Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				6.2.7 Своевременное прекращение работы и оставление наземного сооружения до его разрушения
7	Транспортное средство, в том числе погрузчик	7.1. Наезд транспорта на человека	7.1.1.	Соблюдение правил дорожного движения и правил перемещения транспортных средств по территории работодателя, соблюдение скоростного режима, применение исправных транспортных средств, соответствующих требованиям безопасности
			7.1.2	Подача звуковых сигналов при движении и своевременное применение систем торможения в случае обнаружения на пути следования транспорта

			человека
		7.1.3	Разделение маршрутов движения людей и транспортных средств, исключающих случайный выход людей на пути движения транспорта, а также случайный выезд транспорта на пути движения людей, в том числе с применением отбойников и ограждений
		7.1.4	Оборудование путей пересечения пешеходными переходами, светофорами
7.2.	Травмирование в результате дорожно-транспортного происшествия	7.2.1	Соблюдение правил дорожного движения и правил перемещения транспортных средств внутри территории работодателя. Разделение маршрутов движения людей и транспортных средств, исключающих случайный выход людей на пути движения транспорта, а также случайный выезд транспорта на пути движения людей, оборудование путей пересечения пешеходными переходами, светофорами
7.3.	Раздавливание человека, находящегося между двумя	7.3.1	Соблюдение правил дорожного движения и правил перемещения транспортных средств

		сближающимися транспортными средствами		внутри территории работодателя, разделение маршрутов движения людей и транспортных средств, исключая случайный выход людей на пути движения транспорта, оборудование путей пересечения пешеходными переходами, светофорами
		7.4. Опрокидывание транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов	7.4.1	Соблюдение предельной грузоподъемности транспортных средств, соблюдение требований охраны труда при подъеме, перемещении, размещении грузов, соблюдение требований к строповке грузов
		7.5. Опрокидывание транспортного средства при проведении работ	7.5.1	Обеспечение устойчивого положения транспортного средства, исключая его внезапное неконтролируемое перемещение
8	Подвижные части машин и механизмов	8.1. Удары, порезы, проколы, уколы, затягивания, наматывания, абразивные воздействия подвижными частями оборудования	8.1.1	Использование блокировочных устройств
			8.1.2	Применение средств индивидуальной защиты специальных рабочих костюмов, халатов или роб, исключая попадание свисающих частей одежды на быстродвижущиеся элементы производственного оборудования

8.1.3	<p>Применение комплексной защиты. Дистанционное управление производственным оборудованием, применяемого в опасных для нахождения человека зонах работы машин и механизмов.</p> <p>Осуществление контроля и регулирование работы опасного производственного оборудования из удаленных мест</p>
8.1.4	<p>Применение предупредительной сигнализации, контрольно-измерительных приборов и автоматики</p>
8.1.5	<p>Допуск к работе работника, прошедшего обучение и обладающего знаниями в объеме предусмотренным техническим описанием данного оборудования и общими правилами безопасности</p>
8.1.6	<p>Определение круга лиц, осуществляющих контроль за состоянием и безопасной эксплуатацией движущихся элементов производственного оборудования</p>
8.1.7	<p>Проведение, в установленные сроки,</p>

				испытания производственного оборудования специальными службами государственного контроля
				8.1.8 Соблюдение государственных нормативных требований охраны труда
9	Вредные химические вещества в воздухе рабочей зоны	9.1.	Отравление воздушными взвешенными вредными химическими веществами в воздухе рабочей зоны	9.1.1 Изменение производственного процесса
				9.1.2 Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				9.1.3 Механизация и автоматизация процессов
				9.1.4 Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				9.1.5 Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
				9.1.6 Применение систем аварийной остановки производственных процессов,

	предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
9.1.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
9.1.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
9.1.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
9.1.10	Очистка оборудования, загрязненного веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, до начала работ по ремонту и обслуживанию такого оборудования
9.1.11	Наличие аварийного комплекта СИЗ на складах хранения веществ, обладающих остронаправленным механизмом действия

9.1.12	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающейся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
9.1.13	Не допущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
9.1.14	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
9.1.15	Оснащение устройствами местной вытяжной вентиляции промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами

9.1.16	Проведение работ с концентрированными кислотами и щелочами в изолированных помещениях с использованием аппаратуры, оборудованной местной вытяжной вентиляцией
9.1.17	Использование для работы с веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, герметичного оборудования или систем автоматизированного и/или дистанционного управления процессом
9.1.18	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
9.1.19	Оборудование емкостей, сборников, мерных сосудов технологических жидкостей, розлив которых приводит к формированию в рабочей зоне уровней загрязнения, превышающих гигиенические нормативы, системой сигнализации о максимальном

	допустимом уровне заполнения, использование уровнемеров для контроля содержания в емкостях таких технологических жидкостей
9.1.20	Установка в рабочих помещениях гидрантов, фонтанчиков с автоматическим включением или души для немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз
9.1.21	Применение технических средств, оборудованных двигателями внутреннего сгорания, в закрытых помещениях и замкнутых пространствах при наличии нейтрализаторов выхлопных газов или системы отвода газов
9.1.22	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда

9.1.23	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
9.1.24	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
9.1.25	Использование средств индивидуальной защиты

9.1.26	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
9.1.27	Устройство кабин наблюдения и дистанционного управления
9.1.28	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
9.1.29	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам

	с аппаратами для очистки воздуха
9.1.30	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
9.1.31	Герметизация технологического оборудования
9.1.32	Своевременное удаление и обезвреживание производственных отходов
9.1.33	Приготовление рабочих составов химических веществ при работающей вентиляции с использованием соответствующих СИЗ
9.1.34	Осуществление слива использованных растворов из аппаратов способом, исключающим контакт работников с растворами, попадание растворов на пол помещения, выделение вредных веществ в воздух рабочей зоны
9.1.35	Размещение химических веществ в складских помещениях по технологическим картам, разработанным в соответствии с паспортами безопасности химической продукции.

			9.1.36	Хранение химических веществ с учетом их совместимости
Воздействие на кожные покровы смазочных масел	9.2	Заболевания кожи (дерматиты)	9.2.1	Механизация и автоматизация процессов
			9.2.2	Изменение производственного процесса
			9.2.3	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
			9.2.4	Использование станков и инструментов для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
			9.2.5	Установка в рабочих помещениях гидрантов, фонтанчиков с автоматическим включением или душа для немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз
			9.2.6	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам

				выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			9.2.7	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
			9.2.8	Использование СИЗ
			9.2.9	Герметизация технологического оборудования
Воздействие на кожные покровы обезжиривающих и чистящих веществ	9.3	Заболевания кожи (дерматиты)	9.3.1	Механизация и автоматизация процессов
			9.3.2	Изменение производственного процесса
			9.3.3	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
			9.3.4	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
			9.3.5	Установка в рабочих помещениях гидрантов, фонтанчиков с автоматическим включением или душа для

				немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз
			9.3.6	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			9.3.7	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
			9.3.8	Использование средств индивидуальной защиты
			9.3.9	Герметизация технологического оборудования
Контакт с высокоопасными веществами	9.4	Отравления при вдыхании и попадании на кожу высокоопасных веществ	9.4.1	Изменение производственного процесса
			9.4.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
			9.4.3	Механизация и автоматизация процессов
			9.4.4	Установка средств контроля за организацией

	технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
9.4.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
9.4.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
9.4.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
9.4.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
9.4.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства

9.4.10	Очистка оборудования, загрязненного веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, до начала работ по ремонту и обслуживанию такого оборудования
9.4.11	Наличие аварийного комплекта СИЗ на складах хранения веществ, обладающих остронаправленным механизмом действия
9.4.12	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
9.4.13	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
9.4.14	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаяющим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
9.4.15	Проведение работ с

	концентрированными кислотами и щелочами в изолированных помещениях с использованием аппаратуры, оборудованной местной вытяжной вентиляцией
9.4.16	Использование для работы с веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, герметичного оборудования или систем автоматизированного и/или дистанционного управления процессом
9.4.17	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
9.4.18	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
9.4.19	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной

			9.4.20	Использование СИЗ
			9.4.21	Герметизация технологического оборудования
Образование токсичных паров при нагревании	9.5	Отравление при вдыхании паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма и твердых веществ	9.5.1	Изменение производственного процесса
			9.5.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
			9.5.3	Механизация и автоматизация процессов
			9.5.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			9.5.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
			9.5.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
			9.5.7	Подбор и применение рабочего оборудования с

	целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
9.5.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
9.5.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
9.5.10	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
9.5.11	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаящим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
9.5.12	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам

				выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			9.5.13	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
			9.5.14	Использование средств индивидуальной защиты
			9.5.15	Герметизация технологического оборудования
Воздействие химических веществ на кожу	9.6	Заболевания кожи (дерматиты) при воздействии химических веществ, не указанных в пунктах 9.2 - 9.6	9.6.1	Изменение производственного процесса
			9.6.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
			9.6.3	Механизация и автоматизация процессов
			9.6.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			9.6.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции

9.6.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
9.6.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
9.6.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
9.6.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
9.6.10	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
9.6.11	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся

	<p>применением, образованием и выделением пыли, либо внедрение способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств</p>
9.6.12	<p>Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под разрежением</p>
9.6.13	<p>Осуществление выгрузки сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключающим попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания</p>
9.6.14	<p>Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях,</p>

	оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
9.6.15	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции
9.6.16	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
9.6.17	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
9.6.18	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих

	на постоянных рабочих местах
9.6.19	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
9.6.20	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
9.6.21	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
9.6.22	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
9.6.23	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
9.6.24	Использование СИЗ

			9.6.25	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
			9.6.26	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
			9.6.27	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
			9.6.28	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
			9.6.29	Герметизация технологического оборудования
Воздействие химических веществ на глаза	9.7	Травма оболочек и роговицы глаза при воздействии	9.7.1	Изменение производственного процесса

химических веществ, не указанных в пунктах 9.2 - 9.6	9.7.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
	9.7.3	Механизация и автоматизация процессов
	9.7.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
	9.7.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
	9.7.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
	9.7.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
	9.7.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и

	трудового процесса на работника
9.7.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
9.7.10	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
9.7.11	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо внедрение способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств
9.7.12	Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных

	укрытием и находящихся под разрежением
9.7.13	Выгрузка сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключающим попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания
9.7.14	Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
9.7.15	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции
9.7.16	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью,

	металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
9.7.17	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
9.7.18	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах.
9.7.19	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
9.7.20	Размещение пультов управления технологическими

	процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
9.7.21	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
9.7.22	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
9.7.23	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
9.7.24	Использование средств индивидуальной защиты
9.7.25	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
9.7.26	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования

				9.7.27	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				9.7.28	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				9.7.29	Герметизация технологического оборудования
10	Химические реакции веществ, приводящие к пожару и взрыву	10.1	Травмы, ожоги вследствие пожара или взрыва	10.1.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				10.1.2	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				10.1.3	Изменение производственного процесса
				10.1.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных

					производственных факторов
				10.1.5	Механизация и автоматизация процессов
				10.1.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				10.1.7	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				10.1.8	Устройство кабин наблюдения и дистанционного управления
				10.1.9	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственным и процессам и
11	Недостаток кислорода в воздухе рабочей зоны в замкнутых технологических емкостях, из-за вытеснения его другими газами или жидкостями	11.1.	Развитие гипоксии или удушья из-за недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях	11.1.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
				11.1.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
				11.1.3	Организация первичного и периодического обучения

	работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
11.1.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
11.1.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения
11.1.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
11.1.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
11.1.8	Дублирование средств связи
11.1.9	Использование

			коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
		11.1.10	Использование средств индивидуальной защиты
		11.1.11	Организация выдачи исправных средств измерений (сигнализации), средств связи, средств индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечение своевременности их обслуживания, периодической проверки, браковки
		11.1.12	Проведение очистки ограниченных и (или) замкнутых пространств от вредных веществ до входа работников
		11.1.13	Измерения параметров среды
		11.1.14	Использование средств измерений и сигнализации о недостатке кислорода и (или) загазованности воздуха
11.2	Развитие гипоксии или удушья из-за вытеснения его другими газами или жидкостями	11.2.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
		11.2.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты

11.2.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
11.2.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
11.2.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения
11.2.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
11.2.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
11.2.8	Дублирование средств

	связи
11.2.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
11.2.10	Использование средств индивидуальной защиты
11.2.11	Организация выдачи исправных средств измерений (сигнализации), средств связи, средств индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечение своевременности их обслуживания, периодической проверки, браковки
11.2.12	Проведение очистки ограниченных и (или) замкнутых пространств от вредных веществ до входа работников
11.2.13	Измерение параметров среды
11.2.14	Использование средств измерений и сигнализации о недостатке кислорода и (или) загазованности воздуха
11.2.15	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и

			производственными процессами
		11.2.16	Устройство кабин наблюдения и дистанционного управления
		11.2.17	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
		11.2.18	Установка средства контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционные и автоматические
		11.2.19	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
11.3	Развитие гипоксии или удушья из-за недостатка кислорода в подземных сооружениях	11.3.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
		11.3.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
		11.3.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ,

	проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
11.3.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
11.3.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения
11.3.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
11.3.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
11.3.8	Дублирование средств связи
11.3.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции

		11.3.10	Использование средств индивидуальной защиты
11.4	Развитие гипоксии или удушья из-за недостатка кислорода в безвоздушных средах	11.4.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
		11.4.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
		11.4.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
		11.4.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
		11.4.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения

				11.4.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				11.4.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
				11.4.8	Дублирование средств связи
				11.4.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
				11.4.10	Использование средств индивидуальной защиты
12	Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД)	12.1	Повреждение органов дыхания частицами пыли	12.1.1	Изменение производственного процесса
				12.1.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				12.1.3	Механизация и автоматизация процессов
				12.1.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				12.1.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия

	факторов, в том числе вентиляции
12.1.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
12.1.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
12.1.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
12.1.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
12.1.10	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
12.1.11	Механизация или автоматизация технологических

	<p>процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо внедрение способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств</p>
12.1.12	<p>Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под разрежением</p>
12.1.13	<p>Выгрузка сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключающим попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания</p>
12.1.14	<p>Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в</p>

--	--	--	--

	местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
12.1.15	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции

--	--	--	--

12.1.16	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
12.1.17	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
12.1.18	Удаление воздуха из помещений системами

	<p>вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах</p>
12.1.19	<p>Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции</p>
12.1.20	<p>Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления</p>
12.1.21	<p>Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по</p>

	охране труда
12.1.22	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
12.1.23	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
12.1.24	Использование средств индивидуальной защиты
12.1.25	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
12.1.26	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
12.1.27	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
12.1.28	Механизация и автоматизация,

			применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
		12.1.29	Герметизация технологического оборудования
12.2	Повреждение глаз и кожных покровов вследствие воздействия пыли	12.2.1	Изменение производственного процесса
		12.2.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		12.2.3	Механизация и автоматизация процессов
		12.2.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
		12.2.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
		12.2.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих

	наступление неблагоприятных последствий
12.2.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
12.2.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
12.2.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
12.2.10	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
12.2.11	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо

	реализация способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств
12.2.12	Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под разрежением
12.2.13	Выгрузка сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключающим попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания
12.2.14	Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для

	локализации или аспирации пыли
12.2.15	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции или системами рециркуляции
12.2.16	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
12.2.17	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
12.2.18	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаяющим прохождение его через зону дыхания

	работающих на постоянных рабочих местах
12.2.19	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
12.2.20	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
12.2.21	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
12.2.22	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной

12.2.23	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
12.2.24	Использование средств индивидуальной защиты
12.2.25	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
12.2.26	Оборудование технологических линий электрическими - блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
12.2.27	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
12.2.28	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами

		12.2.29	Герметизация технологического оборудования
12.3	Повреждение органов дыхания вследствие воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ	12.3.1	Изменение производственного процесса
		12.3.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		12.3.3	Механизация и автоматизация процессов
		12.3.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
		12.3.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
		12.3.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
		12.3.7	Подбор и применение рабочего оборудования с

	целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
12.3.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
12.3.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
12.3.10	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
12.3.11	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах.
12.3.12	Организация первичного и периодического

	обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
12.3.13	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
12.3.14	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
12.3.15	Использование средств индивидуальной защиты
12.3.16	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
12.3.17	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
12.3.18	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и

			готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
		12.3.19	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
		12.3.20	Герметизация технологического оборудования
12.4	Повреждение органов дыхания вследствие воздействия воздушных взвесей, содержащих смазочные масла	12.4.1	Изменение производственного процесса
		12.4.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		12.4.3	Механизация и автоматизация процессов
		12.4.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
		12.4.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от

	воздействия факторов, в том числе вентиляции
12.4.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
12.4.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
12.4.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
12.4.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
12.4.10	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления

	указанных веществ
12.4.11	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаящим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
12.4.12	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
12.4.13	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
12.4.14	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
12.4.15	Использование средств индивидуальной защиты
12.4.16	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
12.4.17	Оборудование технологических линий электрическими

			блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
		12.4.18	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
		12.4.19	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
		12.4.20	Герметизация технологического оборудования
12.5	Воздействие на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества	12.5.1	Изменение производственного процесса
		12.5.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		12.5.3	Механизация и автоматизация процессов

12.5.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
12.5.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляция
12.5.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
12.5.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
12.5.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
12.5.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов

	транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
12.5.10	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
12.5.11	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
12.5.12	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
12.5.13	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
12.5.14	Рациональное чередование режимов труда и отдыха

				12.5.15	Использование средств индивидуальной защиты
				12.5.16	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
				12.5.17	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
				12.5.18	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				12.5.19	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				12.5.20	Герметизация технологического оборудования

13	Материал, жидкость или газ, имеющие высокую температуру	13.1	Ожог при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру	13.1.1	Применение закрытых систем (ограждений) для горячих сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
				13.1.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.1.3	Правильное применение СИЗ
	13.2	Ожог от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру	13.2.1	Применение закрытых систем (ограждений) для горячих сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта	
			13.2.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах	
			13.2.3	Правильное применение	

			СИЗ
	13.3	Тепловой удар при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха	13.3.1 Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
			13.3.2 Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при повышении температуры воздуха.
Энергия открытого пламени, выплесков металлов, искр и брызг расплавленного металла и металлической окалины	13.4	Тепловой удар при длительном нахождении вблизи открытого пламени	13.4.1 Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
			13.4.2 Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при не обусловленном производственным процессом появлении открытого пламени
	13.5	Ожог кожных покровов и слизистых оболочек вследствие	13.5.1 Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка

	воздействия открытого пламени		предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
		13.5.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при не обусловленном производственным процессом появлении открытого пламени
		13.5.3	Прекращение выполнения работ при появлении открытого пламени.
13.6	Ожог роговицы глаза	13.6.1	Применение закрытых систем (ограждений) для горячих сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
		13.6.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
		13.6.3	Правильное применение СИЗ
13.7	Ожог вследствие	13.7.1	Применение закрытых

		воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру		систем (ограждений) для холодных сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
			13.7.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
			13.7.3	Правильное применение СИЗ
Поверхности, имеющие высокую температуру (воздействие конвективной теплоты)	13.8	Тепловой удар от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру	13.8.1	Применение закрытых систем (ограждений) для холодных сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
			13.8.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
	13.9	Ожог кожных покровов работника	13.8.3	Правильное применение СИЗ

вследствие контакта с поверхностью имеющую высокую температуру	13.9.1	Охлаждение нагретых материалов, изделий и передвижного оборудования непосредственно в рабочих помещениях на специальном участке, оборудованном устройством для местного удаления выделяемого тепла и защиты работающих от теплового облучения
	13.9.2	Автоматизация или обеспечение устройствами дистанционного наблюдения производственных процессов и отдельных операций, сопровождающихся образованием и выделением конвекционного и лучистого тепла свыше установленных гигиеническими нормативами значений, или обеспечены СИЗ работников, занятых на данных производственных процессах
	13.9.3	Организация воздушного душирования в случае невозможности применения местных укрытий и отсосов на

	постоянных рабочих местах у источников тепла, создающих уровни теплового излучения и температуры воздуха выше действующих гигиенических нормативов
13.9.4	Теплоизоляция горячих поверхностей.
13.9.5	Экранирование тепловых излучений.
13.9.6	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
13.9.7	Применение вентиляции
13.9.8	Кондиционирование воздуха
13.9.9	Рациональное размещение оборудования
13.9.10	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
13.9.11	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
13.9.12	Использование рациональной тепловой изоляции оборудования различными видами теплоизоляционных материалов
13.9.13	Устройство защиты работающих различными

					видами экранов
				13.9.14	Устройство рациональной вентиляции и отопления, лучистого обогрева постоянных рабочих мест и отдельных участков
				13.9.15	Использование СИЗ: спецодежды, спецобуви, средств защиты рук и головных уборов.
	Прямое воздействие солнечных лучей	13.10	Тепловой удар при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы	13.10.1	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.10.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при воздействии лучей солнца
14	Охлажденная поверхность, охлажденная жидкость или газ	14.1	Заболевания вследствие переохлаждения организма, обморожение мягких тканей из-за контакта с поверхностью, имеющую низкую температуру, с охлажденной	14.1.1	Ограждение участков технологического оборудования с использованием хладагентов, покрытие теплоизолирующим материалом металлических поверхностей ручных инструментов, металлических ручек и

			жидкостью или газом		заввижек технологического оборудования с использованием хладагентов
				14.1.2	Использование СИЗ: спецодежды, спецобуви, средств защиты рук и головных уборов.
				14.1.3	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				14.1.4	Рациональное размещение оборудования
				14.1.5	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				14.1.6	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				14.1.7	Создание комнат обогрева для работающих в условиях воздействия пониженных температур
15	Высокая влажность окружающей среды, в рабочей зоне, в том числе, связанная с климатом (воздействие влажности в виде тумана,	15.1	Заболевания вследствие переохлаждения организма	15.1.1	Использование оборотных циклов воды
				15.1.2	Непрерывность механизации или автоматизации
				15.1.3	Ограничение контакта работающих с водой и водными растворами
				15.1.4	Установка устройств для механического

росы,
атмосферных
осадков,
конденсата,
струй и капель
жидкости)

	открывания и автоматического закрывания загрузочно-выгрузочных отверстий
15.1.5	Оборудование устройств для визуального контроля и отбора проб, приспособлениями, обеспечивающими герметичность оборудования
15.1.6	Обеспечение укрытиями с устройством систем вытяжной вентиляции оборудования, непосредственно используемого для организации технологического процесса, в котором используется вода и водные технологические растворы, которое не исключает поступление водных паров в рабочую зону, или реализация мероприятий, направленных на снижение поступления воды и водных паров в рабочую зону
15.1.7	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
15.1.8	Применение вентиляции
15.1.9	Кондиционирование воздуха
15.1.10	Рациональное размещение

					оборудования
				15.1.11	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				15.1.12	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				15.1.13	Применение СИЗ
16	Высокая или низкая скорость движения воздуха, в том числе, связанная с климатом	16.1	Заболевания вследствие перегрева или переохлаждения организма	16.1.1	Кондиционирование воздуха
				16.1.2	Рациональное размещение оборудования
				16.1.3	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				16.1.4	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				16.1.5	Устройство защиты работающих с применением различных видов экранов
			16.1.6	Применение СИЗ	
		16.2	Травмы вследствие воздействия высокой скорости движения воздуха	16.2.1	Устройство защиты работающих с применением различных видов экранов
				16.2.2	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				16.2.3	Применение СИЗ
17		Повышенный уровень шума и	17.1	17	17.1.1

другие неблагоприятные характеристики шума				звука выше гигиенических нормативов знаками безопасности
	17.1.2			Применение технологических процессов, машин и оборудования, характеризующихся более низкими уровнями шума
	17.1.3			Применение дистанционного управления и автоматического контроля
	17.1.4			Применение звукоизолирующих ограждений-кожухов, кабин управления технологическим процессом
	17.1.5			Устройство звукопоглощающих облицовок и объемных поглотителей шума
	17.1.6			Установка глушителей аэродинамического шума, создаваемого пневматическими ручными машинами, вентиляторами, компрессорными и другими технологическими установками
	17.1.7			Применение рациональных архитектурно-

			планировочных решений производственных зданий, помещений, а также расстановки технологического оборудования, машин и организации рабочих мест
			17.1.8 Разработка и применение режимов труда и отдыха
			17.1.9 Использование СИЗ.
	17.2	События, связанные с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности	17.2.1 Обозначение зон с эквивалентным уровнем звука выше гигиенических нормативов знаками безопасности
			17.2.2 Применение технологических процессов, машин и оборудования, характеризующихся более низкими уровнями шума
			17.2.3 Применение дистанционного управления и автоматического контроля
			17.2.4 Применение звукоизолирующих ограждений-кожухов, кабин управления технологическим процессом
			17.2.5 Устройство

				звукопоглощающих облицовок и объемных поглотителей шума
				17.2.6 Установка глушителей аэродинамического шума, создаваемого пневматическими ручными машинами, вентиляторами, компрессорными и другими технологическими установками
				17.2.7 Применение рациональных архитектурно-планировочных решений производственных зданий, помещений, а также расстановки технологического оборудования, машин и организации рабочих мест
				17.2.8 Разработка и применение режимов труда и отдыха
				17.2.9 Использование СИЗ.
			0	17.2.1 Установка дополнительной визуальной (цветовой) сигнализации, указывающей об опасности
Повышенный уровень ультразвуковых колебаний	17.3	17		17.3.1 Обозначение знаками безопасности зон с эквивалентным уровнем ультразвука выше

	(воздушный и контактный ультразвук)				гигиенических нормативов
				17.3.2	Дистанционное управление источниками ультразвука
				17.3.3	Применение автоматического контроля работы источников ультразвука
				17.3.4	Применение звукоизолирующих ограждений-кожухов, кабин управления технологическим процессом
				17.3.5	Изоляция источников ультразвука
				17.3.6	Применение рациональных архитектурно-планировочных решений производственных зданий, помещений, а также расстановки технологического оборудования, машин и организации рабочих мест
				17.3.7	Разработка и применение режимов труда и отдыха
				17.3.8	Использование СИЗ.
18	Воздействие локальной вибрации при использовании	18.1	Воздействие локальной вибрации на руки работника при использовании	18.1.1	Внесение конструктивных и технологических изменений в источник

ручных механизмов и инструментов		ручных механизмов (сужение сосудов, болезнь белых пальцев)		образования механических колебаний
			18.1.2	Использование средств вибропоглощения за счет применения пружинных и резиновых амортизаторов, прокладок
			18.1.3	Использование СИЗ
			18.1.4	Применение вибробезопасного оборудования, виброизолирующих, виброгасящих и вибропоглощающих устройств, обеспечивающих снижение уровня вибрации
			18.1.5	Организация обязательных перерывов в работе (ограничение длительного непрерывного воздействия вибрации)
Воздействие общей вибрации (колебания всего тела, передающиеся с рабочего места).	18.2	Воздействие общей вибрации на тело работника	18.2.1	Уменьшение вибрации на пути распространения средствами виброизоляции и вибропоглощения, применения дистанционного или автоматического управления
			18.2.2	Конструирование и

	изготовление оборудования, создающего вибрацию, в комплекте с виброизоляторами
18.2.3	Использование машин и оборудования в соответствии с их назначением, предусмотренным нормативно-технической документацией
18.2.4	Исключение контакта работающих с вибрирующими поверхностями за пределами рабочего места или рабочей зоны
18.2.5	Запрет пребывания на вибрирующей поверхности производственного оборудования во время его работы
18.2.6	Своевременный ремонт машин и оборудования (с балансировкой движущихся частей), проверкой крепления агрегатов к полу, фундаменту, строительным конструкциям с последующим лабораторным контролем вибрационных характеристик

			18.2.7	Своевременный ремонт путей, поверхностей для перемещения машин, поддерживающих конструкций	
			18.2.8	Установка стационарного оборудования на отдельные фундаменты и поддерживающие конструкции зданий и сооружений	
			18.2.9	Ограничение времени воздействия на работника уровней вибрации, превышающих гигиенические нормативы	
			18.2.1 0	Организация обязательных перерывов в работе (ограничение длительного непрерывного воздействия вибрации)	
			18.2.1 1	Применение вибропоглощения и виброизоляции	
19	Груз, инструмент или предмет, перемещаемый или поднимаемый, в том числе на высоту	19.1.	Удар работника или падение на работника предмета, тяжелого инструмента или груза, упавшего при перемещении или подъеме	19.1.1	Повышение уровня механизации и автоматизации, использование современной высокопроизводительной техники (применение приборов, машин, приспособлений,

				позволяющих осуществлять производственные процессы без физических усилий человека, лишь под его контролем)
				19.1.2 Исключение веса груза, превышающего грузоподъемность средства его перемещения (разделение на несколько операций с менее тяжелым грузом)
				19.1.3 Оптимальная логистика, организация небольшого промежуточного склада наиболее коротких удобных путей переноса груза
				19.1.4 Соблюдение эргономических характеристик рабочего места (благоприятные позы и эффективные движения)
				19.1.5 Обеспечение безопасных условий труда (ровный нескользкий пол, достаточная видимость, удобная одежда, обувь)
				19.1.6 Снижение темпа работы, достаточное время восстановления, смена стрессовой деятельности на более

				спокойную (соблюдение режима труда и отдыха, графиков сменности)	
20	Физические перегрузки при чрезмерных физических усилиях при подъеме предметов и деталей, при перемещении предметов и деталей, при стереотипных рабочих движениях и при статических нагрузках, при неудобной рабочей позе, в том числе при наклонах корпуса тела работника более чем на 30°	20.1.	Повреждение костно-мышечного аппарата работника при физических перегрузках	20.1.1	Проведение инструктажа на рабочем месте
				20.1.2	Улучшение организации работы (изменение рабочей позы (стоя/сидя), чередование рабочих поз)
				20.1.3	Применение механизированных, подручных средств
				20.1.4	Соблюдение требований государственных стандартов, исключение нарушений основных требований эргономики
				20.1.5	Соблюдение режимов труда и отдыха
				20.1.6	Организация рабочего места для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человека
21	Монотонность труда при выполнении однообразных действий или непрерывной и	21.1.	Психоэмоциональные перегрузки	21.1.1	Обогащение рабочих задач
				21.1.2	Чередование вида работ
				21.1.3	Сочетание решение умственно сложных задач с монотонной

устойчивой концентрации внимания в условиях дефицита сенсорных нагрузок				деятельностью
			21.1.4	Автоматизация, механизация или изменение вида деятельности
			21.1.5	Проведение специальной оценки условий труда с разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса
Новые, непривычные виды труда, связанные с отсутствием информации, умений для выполнения новым видам работы	21.2.	Психоэмоциональные перегрузки	21.2.1	Организация предварительного уведомления о требованиях к работе
			21.2.2	Разделение нового вида работы на несколько сотрудников
			21.2.3	Обеспечить координацию с начальством и подчиненными
			21.2.4	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
			21.2.5	Организация обучения по новому виду работы
			21.2.6	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
			21.2.7	Проведение целевого инструктажа
			21.2.8	Назначение

				ответственного лица за выполнение работ
Напряженный психологический климат в коллективе, стрессовые ситуации, в том числе вследствие выполнения работ вне места постоянного проживания и отсутствия иных внешних контактов	21.3.	Психоэмоциональные перегрузки	21.3.1	Обеспечение равного распределения задач
			21.3.2	Обеспечение четкого распределения задач и ролей
			21.3.3	Поручение достижимых целей
			21.3.4	Планирование регулярных встреч коллектива
			21.3.5	Оперативное разрешение конфликтов
			21.3.6	Организация повышения квалификации
			21.3.7	Формирование взаимного уважения
Диспетчеризация процессов, связанная с длительной концентрацией внимания	21.4.	Психоэмоциональные перегрузки	21.4.1	Чередование видов работ
			21.4.2	Соблюдение режима труда и отдыха
			21.4.3	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
			21.4.4	Обеспечение достаточной видимости и восприятия информации
			21.4.5	Приобретение дополнительных средств для комфортной работы
			21.4.6	Проведение специальной оценки условий труда с

				разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса
22		22.1	Заражение животным	22.1.1 Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				22.2.2 Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря
				22.2.3 Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
				22.2.4 Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
				22.2.5 Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является

	легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
22.2.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
22.2.7	Исключение опасной работы (процедуры)
22.2.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
22.2.9	Механизация и автоматизация процессов
22.2.1 0	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
22.2.1 1	После работы с инфицированными или подозрительными на заражение животными, а также трупом животного проведение дезинфекции рук 0,5% раствором хлорамина с последующим мытьем рук теплой водой с МЫЛОМ

		22.2.1	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
	22.2	Нападение животного	22.2.1
			Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
		22.2.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
		25.5.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
		25.5.7	Исключение опасной работы (процедуры)
		25.5.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
		25.5.9	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств

		25.5.1 0	Механизация и автоматизация процессов
22.3	Отравление ядами животного происхождения	22.3.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
		22.3.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря.
		22.3.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
		22.3.4	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
		22.3.5	Исключение опасной работы (процедуры)
		22.3.6	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
		22.3.7	Механизация и

		автоматизация процессов
22.3.8		Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
22.3.9		После работы с инфицированными или подозрительными на заражение животными, а также трупом животного проведение дезинфекции рук 0,5% раствором хлорамина с последующим мытьем рук теплой водой с МЫЛОМ
22.3.10		Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
22.4	Воздействие выделений животного	22.4.1
		Организации первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
		22.4.2
		Размещение плакатов (табличек) с предупредительными

				надписями
				22.4.3 Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				22.4.4 Исключение опасной работы (процедуры)
				22.4.5 Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				22.4.6 Механизация и автоматизация процессов
				22.4.7 Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
				22.4.8 После работы с инфицированными или подозрительными на заражение животными, а также трупом животного проведение дезинфекции рук 0,5% раствором хлорамина с последующим мытьем рук теплой водой с МЫЛОМ
				22.4.9 Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств

23	Наличие на рабочем месте паукообразных и насекомых, включая кровососущих	23.1	Аллергическая реакция, вызванная укусом насекомого или паукообразного, отравление при попадании в организм при укусе яда насекомого или паукообразного	23.1.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				23.1.2	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				23.1.3	Исключение опасной работы (процедуры)
				23.1.4	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				23.1.5	Механизация и автоматизация процессов
				23.1.6	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
				23.1.7	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств

23.2	Попадание в организм насекомого или паукообразного	23.2.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
		23.2.2	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
		23.2.3	Исключение опасной работы (процедуры)
		23.2.4	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
		23.2.5	Механизация и автоматизация процессов
		23.2.6	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
		23.2.7	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств

		23.3	Заражение инфекционным заболеванием или гельминтозом (паразитическими червями) через укусы кровососущих насекомых или паукообразных	233.1	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
				23.3.2	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				23.3.3	Исключение опасной работы (процедуры)
				23.3.4	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				23.3.5	Механизация и автоматизация процессов
				23.3.6	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
24	Электрический ток	24.1	Контакт с частями электрооборудования, находящимися под напряжением	24.1.1.	Изоляция токоведущих частей электрооборудования, применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		24.2	Отсутствие	24.2.1.	Вывод неисправного

		заземления или неисправность электрооборудования		электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		24.3	Нарушение правил эксплуатации и ремонта электрооборудования, неприменение СИЗ	24.3.1. Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
		24.4	Воздействие электрической дуги	24.4.1. Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
	Шаговое напряжение	24.5	Поражение электрическим током	24.5.1. Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
	Искры, возникающие вследствие накопления статического электричества, в том числе при	24.6	Ожог, пожар или взрыв при искровом зажигании взрывопожароопасной среды	27.6.1. Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
24.6.2. Применение знаков безопасности, исключение источников новообразования во				

	работе во взрыво-пожароопасной среде				взрыво-пожароопасной среде
	Наведенное напряжение в отключенной электрической цепи (электромагнитное воздействие параллельной воздушной электрической линии или электричества, циркулирующего в контактной сети)	24.7	Поражение электрическим током	24.7.1.	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
25	Насилие от враждебно-настроенных работников/третьих лиц	25.1.	Психофизическая нагрузка	25.1.1	Исключение нежелательных контактов при выполнении работ
				25.1.2	Определение задач и ответственности
				25.1.3	Учет, анализ и оценка инцидентов
				25.1.4	Пространственное разделение
				25.1.5	Достаточное для выполнения работы и не раздражающее по яркости освещение
				25.1.6	Организация видеонаблюдения за рабочей зоной и устройство сигнализации ("тревожные кнопки")

				25.1.7	Обучение сотрудников методам выхода из конфликтных ситуаций
				2851.8	Защита доступа к особо ценным вещам, документам, в том числе с применением темпокасс
				25.1.9	Прохождение обучения по оказанию первой помощи
			0	25.1.1	Исключение одиночной работы, мониторинг (постоянный или периодический через заданное время) с контактом с одиночными работниками

Форма Журнала контроля условий и охраны труда

Журнал 1-ой ступени контроля условий и охраны труда

Дата		ФИО		Подпись	
-------------	--	------------	--	----------------	--

№	Пункт проверки	о/х	Комментарий
1	Выполнение мероприятий по устранению нарушений, выявленных при предыдущей проверке		
2	Расположение и наличие необходимого инструмента, приспособлений, заготовок и др.		
3	Состояние проездов, проходов, переходов		
4	Безопасность оборудования		
5	Соблюдение работниками правил электробезопасности		
6	Исправность вентиляции		
7	Соблюдение правил безопасности при работе с вредными и пожар взрывоопасными веществами и материалами		
8	Наличие и соблюдение работниками инструкций по охране труда		
9	Наличие и использование работниками средств индивидуальной защиты		
10	Наличие и соблюдение работниками инструкций по охране труда, нарядов-допусков на выполнение работ с повышенной опасностью		

О – соответствует

Х – не соответствует

Нарушение	Ответственный за устранение	Меры	Сроки устранения

Форма Акта проверки состояния охраны труда
МАДОУ «ДС №5»

(наименование организации)

Акт проверки состояния охраны труда

От " _____ " _____ 20__ г.

(наименование подразделения)

Комиссия в составе:

провела проверку организации рабочего места, санитарного состояния
рабочего места, соблюдения правил безопасности производства работ и т.д.

В результате выявлены следующие нарушения:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Председатель комиссии

(подпись) _____
(Ф.И.О.)

Члены комиссии:

(подпись) _____
(Ф.И.О.)

(подпись) _____
(Ф.И.О.)

Проверка проводилась в присутствии руководителя подразделения

(подпись) _____
(Ф.И.О.)

Приложение 4

Форма Плана мероприятий по улучшению состояния условий охраны труда

ПЛАН

**мероприятий по улучшению состояния условий охраны труда МАДОУ
«ДС №5»**

№ п/п	Перечень выявленных нарушений требований охраны труда	Сроки устранения	Ответственный, за устранение нарушений	Отметка о выполнении
1				
2				
3				
4				
5				

Приложение 5

Форма Графика проведения проверок состояния условий и охраны труда

**График проведения целевых проверок состояния условий и охраны труда
в МАДОУ «ДС № 5» на 20__ год**

Месяц	Срок проведения проверки	Время проведения проверки
Январь		
Февраль		
Март		
Апрель		
Май		
Июнь		
Июль		
Август		
Сентябрь		
Октябрь		
Ноябрь		
Декабрь		

Форма Акта-предписания целевой/внеплановой проверки состояния условий и охраны труда

АКТ-ПРЕДПИСАНИЕ
целевой/внеплановой проверки состояния условий и охраны труда
в МАДОУ «ДС № 5»

«__» _____ 20__ г.

№ ____

п/п	Перечень выявленных нарушений требований охраны труда	Ссылка на нормативные документы	Сроки устранения	Отметка о выполнении
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Предписание

выдал:

 (подпись, дата)

 (Ф.И.О., должность)

Предписание

получил:

 (подпись, дата)

 (Ф.И.О., должность)

**Лист ознакомления сотрудников МАДОУ «ДС № 5» с
КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ**

№ п/п	Фамилия И.О	Подпись	Дата
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			
14.			
15.			
16.			
17.			
18.			
19.			
20.			

21.			
22.			
23.			
24.			
25.			
26.			
27.			
28.			
29.			
30.			
31.			
32.			
33.			
34.			
35.			
36.			
37.			
38.			
39.			
40.			
41.			
42.			
43.			
44.			
45.			

46.			
47.			
48.			
49.			
50.			
51.			
52.			
53.			
54.			
55.			
56.			
57.			
58.			
59.			
60.			
61.			
62.			
63.			
64.			
65.			
66.			
67.			
68.			
69.			
70.			

71.			
72.			
73.			
74.			
75.			
76.			
77.			
78.			
79.			
80.			
81.			
82.			
83.			
84.			
85.			
86.			
87.			
88.			
89.			
90.			
91.			
92.			
93.			
94.			
95.			

96.			
97.			
98.			
99.			
100.			
101.			
102.			
103.			
104.			
105.			
106.			
107.			
108.			
109.			
110.			
111.			
112.			
113.			
114.			
115.			
116.			
117.			
118.			
119.			
120.			

121.			
122.			
123.			
124.			
125.			
126.			
127.			
128.			
129.			
130.			
131.			
132.			
133.			
134.			
135.			
136.			
137.			
138.			
139.			
140.			
141.			
142.			
143.			
144.			
145.			

146.			
147.			
148.			
149.			
150.			
151.			
152.			
153.			
154.			
155.			
156.			
157.			
158.			
159.			
160.			
161.			
162.			
163.			
164.			
165.			
166.			
167.			
168.			
169.			

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2023г. между
АДМИНИСТРАЦИЕЙ МАДОУ «ДС №5» И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ
МАДОУ «ДС № 5»**

Администрация МАДОУ «ДС № 5» в лице директора Абрамович Татьяны Витальевны, действующей на основании Устава, и профсоюзная организация МАДОУ «ДС №5» в лице председателя профсоюзной организации МАДОУ «ДС №5» Володькина Михаила Васильевича, действующей на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем.

1. Администрация МАДОУ «ДС № 5» со своей стороны берёт на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ "Об образовании", Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемого учредителем.
2. Работники МАДОУ «ДС № 5» со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с законом РФ "Об образовании", Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
3. **Администрация МАДОУ «ДС №5» о б я з у е т с я:**
Предоставлять работникам МАДОУ «ДС № 5» работу по профилю их специализации в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.
 1. Предоставлять отпуска в соответствии с графиком.
 2. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
 3. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.
 4. Обеспечивать помещения зданий МАДОУ «ДС №5» средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

5. Организовывать горячее питание детей работников, бытовые помещения, оснащенные микроволновыми печами и холодильниками.
6. Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и инвентарём.
7. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.
8. Обеспечивать защиту контингента МАДОУ «ДС №5» в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
9. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников МАДОУ «ДС №5».
10. Ежемесячно направлять денежные средства в размере 3% от общего объема поступлений, от приносящей доход деятельности (организации платных услуг) на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников МАДОУ «ДС №5», а также приобретения памятных подарков работникам к праздничным, юбилейным датам.
11. **Работники МАДОУ «ДС № 5» о б я з у ю т с я:**

Соблюдать требования охраны труда и санитарной гигиены требовать их соблюдения от воспитанников и родителей (законных представителей).
12. Выполнять свои должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны труда в системе Министерства образования.
13. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в помещениях проветривание и влажную уборку.
14. Обеспечивать контроль за поведением воспитанников в групповых ячейках, на прогулочных площадках и в групповых помещениях при проведении учебно-воспитательного процесса с целью предупреждения несчастных случаев и травматизма.
15. Обеспечивать безопасность воспитанников при проведении различных мероприятий.
16. Оказывать помощь МАДОУ «ДС № 5» при выполнении мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций.
17. При невыполнении работниками МАДОУ «ДС № 5» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация МАДОУ «ДС №5» имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.
18. При невыполнении администрацией МАДОУ «ДС №5» своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники МАДОУ «ДС № 5» имеют право обжаловать бездействие работодателя в установленном законом порядке.

№	Мероприятия	Единица учета	Стоимость	Сроки выполнения	Ответственные
1	2	3	4	5	6
Организационные мероприятия					
1.	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	4 чел.	4000,00	2024г.	
2.	Обучение руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченного по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда Российской Федерации и Минобрнауки Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее – постановление № 1\29)	5 чел.	1500,00	2023г.	
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями постановления № 1/29 и ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения», том числе по оказанию первой помощи	Педагогические работники Младшие воспитатели	500,00	2024г.	Ануфриев О.Ю.
4.	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией в соответствии с приказом Минтруда Российской Федерации № 412н от 24.06.2014 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»			2023	
5.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда (разработка и утверждение Положения о комитете (комиссии) по охране труда)			2023	

6.	Пересмотр, утверждение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям (согласование с профкомом)			2025	
7.	Пересмотр и утверждение программы вводного, первичного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте			2025	
8.	Организация и проведение инструктажей по электробезопасности (1 группа)		5000,00	2023	
9.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (2 раза в год)			ежегодно	
Технические мероприятия					
10.	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов (диэлектрические коврики, перчатки и т.п.)		5000,00	2024г.	
11.	Ревизия имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью выполнения нормативных требований по микроклимату и чистоты воздушной среды в помещениях			2023.	
12.	Модернизация сооружений, помещений, игровых и физкультурных площадок с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил (Устройство сенсорных комнат в МАДОУ «ДС №5», филиале МАДОУ «Детский сад № №10).		200 000,00	2025	
13.	Устройство резинового покрытия на территориях участков, спортивных площадок МАДОУ «ДС №5», филиале МАДОУ «Детский сад № №10, для обеспечения безопасности		1 000 000 ,00	2024-2025г.г.	

	работников, воспитанников,				
14.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации		100 000,00	Ежегодно	
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
15.	Предварительные и периодические медосмотры в установленном порядке в соответствии с приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»		400000,00	Ежегодно	
16.	Создание комнат релаксации психологической разгрузки		150 000,00	2023г.	
17.	Оснащение необходимым оборудованием, медикаментами: <ul style="list-style-type: none"> • Устройство спелеоклиматической палаты; • Устройство физиотерапевтического кабинета; • Устройство массажного кабинета; • Открытие фитобара 			ежегодно	
18.	Проведение вакцинопрофилактики в соответствии с Федеральными законами от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике		200 000,00	Ежегодно	

	инфекционных бол болезней», от 21 ноября 2011 года № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»				
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты					
19.	Выдача спецодежды в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденными приказом Минтруда России № 997н от 09.12.2014		200 000,00	Ежегодно	
20.	Обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»		294 000,00	Ежегодно	
21.	обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)		10 000,00	Ежегодно	
Мероприятия по пожарной безопасности					
22.	Ревизия инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91			2024г.г.	
23.	Обеспечение журналами регистрации вводного инструктажа, на рабочем месте противопожарных		500,00	Ежегодно	

	инструктажей, журналом учета первичных средств пожаротушения				
24.	Выполнение работ ревизии эксплуатацию автоматической пожарной сигнализации		260 000,00	2023-2024	
25.	Обеспечение помещений (кабинетов, аудиторий) первичными средствами пожаротушения: песок, совки, ткань, кошма, огнетушители		10 000,00	Ежегодно	
Антитеррористическая безопасность					
26.	Обеспечение физической охраны		900 000,00	Ежегодно	
27.	Обеспечение и контроль работоспособности системы видеонаблюдения		150 000,00	Ежегодно	
28.	Обслуживание кнопки тревожной сигнализации		48 000,00	Ежегодно	
29.	Контроль сохранности ограждения территории и освещение по периметру			Ежегодно	

Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАДОУ «ДС № 5», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением

Перечень профессий и должностей работников, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Ссылка на ТОН	Нормы выдачи на год	Срок носки (месяцев)
1	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	2*	24
		Перчатки х/б с полимерным покрытием		6 пар	12
		Перчатки резиновые		12 пар	12
		Халат для уборки помещений (темный)	СанПин 2.4.1.3049-13 Пункт 19.8	2*	24
		Косынка х/б		1	12
		Фартук х/б для раздачи пищи		1	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		1	12
2	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.163	2*	24
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	12
		Перчатки х/б с полимерным покрытием		12 пар	12
3	Машинист по стирке спецодежды и	Халат и брюки (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ	2*	24

	белья	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	от 09.12.2014, № 997н, п.115	Дежурный	
		Перчатки х/б с полимерным покрытием		6 пар	12
		Перчатки резиновые		Дежурные	
4	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.23	2*	24
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	12
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	12
		Перчатки с полимерным покрытием		6 пара	12
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, Примечания	1**	24
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара**	
Перчатки/рукавицы с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	12		
5	Кладовщик, заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.49	2*	24
		Перчатки х/б с полимерным покрытием		6 пар	12
6	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.171	2*	24
		Перчатки х/б с полимерным покрытием		6 пар	12
		Перчатки резиновые		12 пар	12
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Минздравсоцразвития РФ 01.06.2009г. № 290н,	2*	24
7	Подсобный	Халат и брюки (костюм) для защиты от общих	Приказ Министерства	2*	24

	рабочий	производственных загрязнений и механических воздействий	труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.60		
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов		6 пар	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		2	12
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	СанПин 2.4.1.3049-13 Пункт 19.5	2*	24
8	Шеф – повар (повар)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.122 Приказ Минздравсоцразвития РФ 01.06.2009г. № 290н,	3	12
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником		до износа	
		Нарукавники из полимерных материалов		до износа	
		Фартук х/б	СанПин 2.4.1.3049-13 Пункт 19.5	3	12
		Колпак /косынка х/б		3	12
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.135	2*	24
		Сапоги резиновые с защитным подноском		1 пара	12
		Перчатки х/б с полимерным покрытием		6 пар	12
		Перчатки резиновые		12 пар	12
		Очки защитные		до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
		Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ	1	3 климатическая пояс. В соответствии с

			от 09.12.2014, № 997н, Примечания		ГОСТ Р 12.4.236- 2011 требования к теплозащитным свойствам спецодежды... по поясам
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском		1 пары	
		Перчатки /рукавицы с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами		3 пары	12
11	Кастелянша	Халат и брюки (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	Приказ Министерства труда и социальной защиты населения РФ от 09.12.2014, № 997н, п.48	2	24
12	Воспитатели, старшие воспитатели, заместители директора, директор	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (светлый)	СанПин 2.4.1.3049-13 Пункт 19.6 п.26 Приказ Минздравсоцразвития РФ ОТ 01.06.2009 № 290н	2	24

*Министерство Здравоохранения и Социального развития Российской Федерации. Приказ от 01 июня 2009г. № 290н, пункт 30

**3 климатический пояс. В соответствии с ГОСТ Р 12.4.236-2011 требования к теплозащитным свойствам спецодежды...

**Перечень должностей, специальностей, и профессий работников с
ненормированным рабочим днем, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск**

1. Повар.
2. Младший воспитатель.
3. Заведующий хозяйством.

**Перечень должностей работников, подлежащих медицинским осмотрам,
профессиональной гигиенической подготовке.**

Периодический медицинский осмотр в соответствии с перечнем контингентов, работающих во вредных и опасных условиях труда, подлежащих профилактическим медицинским осмотрам в соответствии с Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры"

№	Цех, участок, служба или др. структурное подразделение	Полный перечень профессий на предприятии (в организации)	Код профессии	Название производственного фактора в соответствии с нормативной документацией	Номер приложения, пункт приказа МЗСР России №302 регламентирующий объем профосмотра	Прохождение медицинских осмотров	
						в ЛПУ	в Центре профпатологии
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Пищеблок	Повар		Работы в организациях общественного питания: столовые, рестораны, кафе, бары, буфеты, пищеблоки и в буфетных всех типов учреждений и организаций	Приложение 2, п. 15	терапевт - при поступлении на работу далее 1 раз в год, дерматовенеролог – перед поступлением на работу, далее – 1 раз в год, отоларинголог - при поступлении на работу далее 1 раз в год, стоматолог - при поступлении на работу далее 1 раз в год, *инфекционист	
3	Детский сад	Работники детского сада		Работы в детских дошкольных учреждениях, домах ребенка, детских домах, учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, детских санаториях, круглогодичных оздоровительных учреждениях	Приложение 2, п. 20	терапевт, отоларинголог, стоматолог при поступлении на работу, далее - 1 раз в год дерматовенеролог при поступлении на работу, далее 1 раз в год. *инфекционист	

Участие в медицинском осмотре врача-инфекциониста* проводится по рекомендации врачей-специалистов, участвующих в предварительных и периодических медицинских осмотрах

Организация медицинских осмотров, профессионально-гигиенической подготовки сотрудников

должность	Лабораторные и функциональные исследования										Обследование врачей – специалистов						гигиеническое обучение
	цифровая флюорография или рентгенография грудной клетки в 2-х проекциях	- исследование крови на сифилис	мазки на гонорею	исследования на возбудителей кишечных инфекций	исследования на гельминтозы	клинический анализ крови	клинический анализ мочи	электрокардиография	бактериологическое и цитологическое исследование (женщины)	женщины в возрасте старше 40 лет маммография или УЗИ молочных желез	терапевт	врач-психиатр	врач-нарколог	дерматовенеролог	оториноларинголог	стоматолог	
администрация: директор, зам. директора,	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1 раз в 2 года	*	*	*	*	*	*	*
педагогические работники: воспитатель, педагог дополнительного образования, инструктор по физической культуре музыкальный руководитель	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1 раз в 2 года	*	*	*	*	*	*	*
Учебно-вспомогательный персонал: младший воспитатель,	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1 раз в 2 года	*	*	*	*	*	*	*
Служащие: Заведующий хозяйством, кладовщик Документовед, Инженер, Лаборант компьютерного	*	*	*	*	*	*	*	*	*	1 раз в 2 года	*	*	*	*	*	*	*

КОДЕКС
профессиональной этики педагогических и прочих работников
муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад №5».

I. Общие положения

1. Кодекс профессиональной этики педагогических и прочих работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5», (далее Кодекс), разработан на основании положений Конституции Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации», Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», с Федеральным законом от 25 декабря 2008 N 273-ФЗ "О противодействии коррупции", общепризнанными нравственными принципами и нормами российского общества и государства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, правил внутреннего трудового распорядка дошкольного учреждения, должностной инструкции педагогического работника.
2. Кодекс представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил поведения, которым рекомендуется руководствоваться педагогическим и прочим работникам муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад №5», осуществляющим образовательную и вспомогательную деятельность (далее - работники), независимо от занимаемой ими должности.
3. Работнику, который состоит в трудовых отношениях с муниципальным автономным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад №5» (далее МАДОУ «ДС №5») и выполняет обязанности по обучению, воспитанию и развитию воспитанников и (или) организации образовательной деятельности, рекомендуется соблюдать положения Кодекса в своей деятельности.
4. Целями Кодекса являются:
 - установление этических норм и правила поведения работников МАДОУ «ДС №5» для выполнения ими своей профессиональной деятельности;
 - содействие укреплению авторитета работников МАДОУ «ДС №5», осуществляющих воспитательно-образовательную деятельность и вспомогательные функции;
 - обеспечение единых норм поведения работников МАДОУ «ДС №5».
5. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками МАДОУ «ДС №5» своих должностных обязанностей;

6. Кодекс служит основой для формирования взаимоотношений в системе образования, основанных на нормах морали, уважительном отношении к педагогической деятельности в общественном сознании, самоконтроле работников МАДОУ «ДС №5».
7. При заключении трудового договора руководитель МАДОУ «ДС №5» обязан ознакомить работника МАДОУ «ДС №5» с настоящим Кодексом.
8. Знание и соблюдение работниками МАДОУ «ДС №5» норм настоящего Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и служебного поведения.
9. Нарушение работником МАДОУ «ДС №5» норм настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению, может учитываться при проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий, при поощрении работников, а в случаях нарушения им законодательства Российской Федерации и Свердловской области работник учреждения несет ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

II. Этические правила служебного поведения работников МАДОУ «ДС №5» при выполнении ими трудовых обязанностей

10. При выполнении трудовых обязанностей работникам МАДОУ «ДС №5» следует исходить из конституционного положения о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.
11. Работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
 - исполнять должностные обязанности добросовестно и осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы МАДОУ «ДС №5»;
 - осуществлять свою деятельность в пределах полномочий МАДОУ «ДС №5»;
 - соблюдать правовые, нравственные и этические нормы;
 - обеспечивать равное, беспристрастное отношение ко всем физическим и юридическим лицам, не оказывать предпочтение каким-либо общественным или религиозным объединениям, профессиональным или социальным группам, гражданам и организациям и не допускать предвзятости в отношении таких объединений, групп, граждан и организаций;
 - уважать честь и достоинство воспитанников и других участников образовательных и трудовых отношений;
 - исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных, финансовых и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими должностных обязанностей;
 - уведомлять директора МАДОУ «ДС №5», органы прокуратуры и (или) другие государственные органы обо всех случаях обращения к работнику МАДОУ

«ДС №5» каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных и иных правонарушений;

- соблюдать установленные федеральными и областными законами ограничения и запреты, связанные с исполнением профессиональных, служебных обязанностей;
- соблюдать беспристрастность, исключаящую возможность влияния на их профессиональную деятельность решений политических партий и общественных объединений;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником МАДОУ «ДС №5» должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации и Свердловской области меры по недопущению возникновения конфликта интересов и урегулированию возникших случаев конфликта интересов;
- не использовать служебное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих и граждан при решении вопросов личного характера;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности учреждения, его руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника учреждения;
- соблюдать установленные правила публичных выступлений и предоставления конфиденциальной информации;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере ответственности работника учреждения.
- оберегать право воспитанника на сохранение своей индивидуальности;
- 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 обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для

получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению трудовых обязанностей;
 - проявлять корректность и внимательность к воспитанникам, их родителям (законным представителям) и коллегам;
 - проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию воспитанников;
 - воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении работником трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету МАДОУ «ДС №5».
12. Работники учреждения обязаны противодействовать проявлениям коррупции.
 13. Работникам МАДОУ «ДС №5» следует быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию благоприятного морально-психологического климата для эффективной работы.
 14. Работник МАДОУ «ДС №5» должен быть требователен к себе, стремиться к самосовершенствованию.
 15. Работник МАДОУ «ДС №5» не должен терять чувства меры и самообладания.
 16. Работник МАДОУ «ДС №5» должен бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Он не должен использовать имущество дошкольного учреждения, а также свое рабочее время для личных нужд.
 17. Работникам МАДОУ «ДС №5» надлежит принимать меры по недопущению коррупционно-опасного поведения педагогических работников МАДОУ «ДС №5», своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости. Работники МАДОУ «ДС №5» обязаны предпринимать меры по профилактике коррупции в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и Свердловской области.
 18. Работник МАДОУ «ДС №5» обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением им должностных обязанностей.
 19. Работник МАДОУ «ДС №5», наделенный организационно-распорядительными полномочиями по отношению к другим работникам МАДОУ «ДС №5», должен:
 - быть образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в МАДОУ «ДС №5» благоприятного для эффективной работы морально-психологического климата;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов в МАДОУ «ДС №5»;
 - принимать меры по предупреждению коррупции в МАДОУ «ДС №5»;
 - не допускать случаев принуждения работников МАДОУ «ДС №5» к участию в деятельности политических партий и общественных объединений;
 - принимать меры к тому, чтобы подчиненные ему работники МАДОУ «ДС №5» не допускали коррупционно-опасного поведения, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости;
 - нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации и Свердловской области за действия или бездействие подчиненных ему работников, нарушающих правила служебного поведения и принципы профессиональной, служебной этики поведения, установленные настоящим Кодексом, если он не принял меры по недопущению таких действий или бездействия;
 - с пониманием относиться к коллегам, признавая их право иметь собственное профессиональное суждение.
20. При выполнении трудовых обязанностей работник МАДОУ «ДС №5» не допускает:
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
 - грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
 - угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.
21. Работникам МАДОУ «ДС №5» следует проявлять корректность, выдержку, такт и внимательность в общении с участниками образовательных отношений, уважать их честь и достоинство, быть доступным для общения, открытым и доброжелательным.
22. Работникам МАДОУ «ДС №5» рекомендуется соблюдать культуру речи, не допускать использования в присутствии всех участников образовательных отношений грубости, оскорбительных выражений или реплик.
23. Внешний вид работника МАДОУ «ДС №5» при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать уважительному отношению к работникам и МАДОУ «ДС №5», соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, аккуратность.

III. Общие принципы профессиональной служебной этики работников МАДОУ «ДС №5»

24. Работник МАДОУ «ДС №5» обязан эффективно использовать служебное время для достижения наибольшей результативности в работе.

25. Работник МАДОУ «ДС №5» обязан в установленные законодательством Российской Федерации и Свердловской области сроки принимать обоснованные решения в рамках своей компетенции и нести за них персональную ответственность.
26. Работник МАДОУ «ДС №5» обязан соблюдать нормы служебного подчинения, следующие из отношений руководителя и подчиненного.
27. Недопустимо для работника МАДОУ «ДС №5» использовать служебную информацию в неслужебной сфере для достижения каких-либо личных и (или) корыстных целей.
28. Работник МАДОУ «ДС №5» должен воздерживаться от любых действий, которые могут быть расценены как оказание покровительства каким бы то ни было лицам в целях приобретения ими прав и (или) освобождения их от обязанностей.
29. Работник МАДОУ «ДС №5» должен использовать только законные и этические способы продвижения по службе.
30. Работник МАДОУ «ДС №5» отвечает за организацию и состояние своего рабочего места, и соблюдение установленного порядка работы со служебными документами.
31. Работнику МАДОУ «ДС №5» запрещается выносить за пределы местонахождения учреждения (его структурного подразделения) имущество, документы, предметы или материалы, принадлежащие МАДОУ «ДС №5», без соответствующего на то разрешения руководителя МАДОУ «ДС №5».
32. Перед уходом в отпуск или убытием в служебную командировку работник МАДОУ «ДС №5» обязан оставить в надлежащем виде служебное место, средства оргтехники и другие материальные ценности, находящиеся в его распоряжении, передать неисполненные документы непосредственному директору МАДОУ «ДС №5» для принятия решения о поручении их другому исполнителю.
33. Работнику МАДОУ «ДС №5» следует соблюдать деловой стиль в одежде, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность.
34. Работник МАДОУ «ДС №5» должен придерживаться речевых норм грамотности, основанной на использовании общепринятых правил русского языка. В речи работника МАДОУ «ДС №5» неприемлемо употребление неуместных слов и речевых оборотов, резких и циничных выражений оскорбительного характера, ненормативной лексики.
35. Работник МАДОУ «ДС №5» обязан соблюдать нормы делового этикета в общении с гражданами и другими работниками МАДОУ «ДС №5» при исполнении должностных обязанностей.
36. Работник МАДОУ «ДС №5» не должен отвечать на оскорбления, обвинения или критику встречными обвинениями, оскорблениями, критикой или иными проявлениями агрессии, унижающими честь и достоинство человека.
37. Работник МАДОУ «ДС №5» должен стремиться в любой ситуации сохранять

личное достоинство, быть образцом поведения, добропорядочности и честности во всех сферах общественной жизни.

IV. Ответственность за нарушение положений Кодекса

38. Нарушение работником МАДОУ «ДС №5» положений настоящего Кодекса рассматривается на заседаниях коллегиальных органов управления, предусмотренных уставом МАДОУ «ДС №5» и (или) комиссиях по урегулированию споров, между участниками образовательных отношений.
39. Соблюдение работником МАДОУ «ДС №5» положений Кодекса может учитываться при проведении аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, при применении дисциплинарных взысканий в случае совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморальные поступки, несовместимого с положением данной работы, а также при поощрении работников, добросовестного исполняющих трудовые обязанности.

**Порядок
согласования с профсоюзным комитетом
МАДОУ «ДС №5» локальных нормативных актов при их принятии**

1. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профсоюзный комитет МАДОУ «ДС №5».
2. Профсоюзный комитет МАДОУ «ДС №5» не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме.
3. В случае если профсоюзный комитет МАДОУ «ДС №5» отказал в согласовании локального нормативного акта, либо подготовил предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с решением профсоюзного комитета МАДОУ «ДС №5», либо обязан в течение трех рабочих дней после получения мотивированного решения провести консультации с профсоюзным комитетом МАДОУ «ДС №5» работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.
4. При невозможности достигнуть согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего-либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает проведение консультаций.

**ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,
ПО КОТОРЫМ СОВПАДАЮТ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ,
УЧЕБНЫЕ ПРОГРАММЫ, ПРОФИЛИ РАБОТЫ И
УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ПОВЫШЕНИЕ ОКЛАДОВ, СТАВОК
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ЗА КВАЛИФИКАЦИОННУЮ КАТЕГОРИЮ**

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должности педагогических работников, по которым оклады, ставки заработной платы повышаются в соответствии с абзацем 2 пункта 3.5.4 Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021–2023 г.г.
1	2
Учитель; преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (по аналогичному профилю/ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Старший воспитатель	Воспитатель
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель; учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре
Старший методист	Методист
Методист	Старший методист
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования

Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
1	2
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)
Учитель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»); учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания	Учитель (физическая культура); преподаватель (физическая культура); инструктор по физической культуре; учитель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); преподаватель (ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Мастер производственного обучения	Учитель (трудовое обучение, технология); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель (трудовое обучение, технология)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (музыка) общеобразовательной организации; преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации	Преподаватель организации дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель организации	Учитель (музыка) общеобразовательной организации;

дополнительного образования (детская музыкальная школа, школы искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	преподаватель (музыка) профессиональной образовательной организации
1	2
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель (по аналогичному профилю) общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель (по аналогичному профилю) профессиональной образовательной организации
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по основным адаптированным общеобразовательным программам); воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН
повышения квалификации педагогических работников
на 2023 год

№	Фамилия, имя, отчество педагогического работника	Должность	Образование	Квалификационная категория	Год и месяц предыдущего повышения квалификации	Год и месяц повышения квалификации
1	2	3	4	5	6	7
1.	Шкробень Татьяна Леонидовна	Старший воспитатель	высшее	высшая	Ноябрь 2022	Ноябрь 2025
2.	Шестакова Алена Валерьевна	Старший воспитатель	Высшее	первая	Февраль 2022	Февраль 2025
3.	Лагунова Наталья Сергеевна	Инструктор по физической культуре	Среднее профессиональное	первая	Октябрь 2021	Октябрь 2024
4.	Токарева Александра Павловна	Музыкальный руководитель	высшее	высшая	Июнь 2020	Июнь 2023
5.	Болотова Яна Евгеньевна	Учитель-логопед	высшее	высшая	Декабрь 2021	Декабрь 2024
6.	Пигалёва Александра Александровна	Учитель-логопед	высшее	первая	Март 2021	Март 2024
7.	Свизева Татьяна Григорьевна	Педагог-психолог	высшее	первая	Декабрь 2021	Декабрь 2024
8.	Брусницына-Лапинская Майя Евгеньевна	Учитель-дефектолог	высшее	-	Июль 2021	Июль 2024
9.	Бокова Владлена Витальевна	воспитатель	Среднее профессиональное	-	-	Июнь 2023
10.	Гудина Лариса Викторовна	воспитатель	Среднее профессиональное	высшая	Май 2022	Май 2025
11.	Дорофеева Лилия Ангатовна	воспитатель	высшее	высшая	Декабрь 2021	Декабрь 2024
12.	Кузнецова Юлия Андреевна	воспитатель	Среднее профессиональное	-	Ноябрь 2022	Ноябрь 2025
13.	Кудрявцева Яна Алексеевна	воспитатель	высшее	первая	Март 2021	Март 2024
14.	Лыкова Екатерина Владимировна	воспитатель	Среднее профессиональное	-	Декабрь 2021	Декабрь 2024

15.	Мингалева Олеся Александровна	воспитатель	Среднее профессиональное	-	Март 2021	Март 2024
16.	Нафикова Анфиса Фидаисовна	воспитатель	Среднее профессиональное	первая	Март 2021	Март 2024
17.	Селянина Галина Сергеевна	воспитатель	Среднее профессиональное	первая	Март 2021	Март 2024
18.	Титова Лариса Георгиевна	воспитатель	высшее	СЗД	Март 2021	Март 2024
19.	Трифоновна Нина Константиновна	воспитатель	Среднее специальное	первая	Март 2021	Март 2024
20.	Фролова Гулия Файдрахмановна	воспитатель	Среднее специальное	первая	Март 2021	Март 2024
21.	Баймиева Мария Александровна	Воспитатель	Среднее профессиональное	Первая	Ноябрь 2022	Ноябрь 2025
22.	Борисова Юлия Павловна	Воспитатель	Высшее	Первая	Ноябрь 2022	Ноябрь 2025
23.	Вечерина Елена Олеговна	Учитель-логопед	Высшее	Первая	Май 2022	Май 2025
24.	Гильденмайстер Наталья Николаевна	Музыкальный руководитель	Средне-профессиональное	Первая	Июнь 2020	Июнь 2023
25.	Деревнина Татьяна Васильевна	Заведующий	Высшее	Соответствие занимаемой должности	Сентябрь 2022	Сентябрь 2025
26.	Ломакина Светлана Яковлевна	Воспитатель	Высшее	Первая	Март 2023	Март 2026
27.	Мотоусова Ксения Андреевна	Воспитатель	Высшее	Первая	Октябрь 2022	Октябрь 2025
28.	Огнева Алена Васильевна	Старший воспитатель	Высшее	Первая	Ноябрь 2021	Ноябрь 2024
29.	Смирнова Елена Юрьевна	Воспитатель	Средне-профессиональное	Первая	03.2021	Март 2024
30.	Цибина Анна Андреевна	Воспитатель	Высшее	Первая	Ноябрь 2022	Ноябрь 2025
31.	Четина Анна Владимировна	Инструктор по ФК	Средне-профессиональное	-	Июнь 2022	Июнь 2025

32.	Шишкина Оксана Николаевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	Первая	10.2022	10.2025
33.	Аненкова Анастасия Дмитриевна	Старший воспитатель	Высшее	первая	2022 март	2025 март
34.	Усова Ляйсан Фаритовна	Старший воспитатель	Высшее	первая	2022 сентябрь	2025 сентябрь
35.	Платонова Галина Сергеевна	Музыкальный руководитель	Среднее профессиональное	высшая	2021 февраль	2024 февраль
36.	Поздеева Татьяна Юрьевна	Музыкальный руководитель	Среднее профессиональное	первая	2021 ноябрь	2024 ноябрь
37.	Халилова Фирдауса Вагизовна	Инструктор по физической культуре	Среднее профессиональное	высшая	2021 декабрь	2024 декабрь
38.	Артамонова Ксения Валентиновна	Педагог-психолог	Высшее	первая	2020 мая	2023 мая
39.	Дюкова Ольга Вячеславовна	Учитель-логопед	Высшее	первая	2021 март	2024 март
40.	Казанцева Анна андреевна	Учитель-логопед	Высшее	-	2022 декабрь	2025 декабрь
41.	Агапова Татьяна Михайловна	Воспитатель	Среднее профессиональное	высшая	2022 март	2025 март
42.	Батуева Оксана Викторовна	Воспитатель	Среднее профессиональное	высшая	2022 март	2025 март
43.	Быкова Наталья Александровна	Воспитатель	Высшее	высшая	2022 март	2025 март
44.	Вейганд Ксения Владимировна	Воспитатель	Аттестат о среднем (полном) общем образовании	-	2022 март	2025 март
45.	Вторых Виктория Витальевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	-	2022 август	2025 август
46.	Габулас Наталия Петрасовна	Воспитатель	Высшее	-	2022 апрель	2025 апрель
47.	Грачева Ляйля Сайтовна	Воспитатель	Среднее профессиональное	высшая	2022 март	2025 март
48.	Казанцева Ксения Юрьевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	-	2022 март	2025 март
49.	Кислощаева Кристина Олеговна	Воспитатель	Высшее	-	2022 август	2025 август

50.	Кондовина Мария Сергеевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	-	2022 август	2025 август
51.	Красулина Ксения Юрьевна	Воспитатель	Высшее	-	2022 апрель	2025 апрель
52.	Курбанова Инна Ильдусовна	Воспитатель	Среднее профессиональное	-	2022 март	2025 март
53.	Мартовских Валентина Геннадьевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	СЗД	2021 март	2024 март
54.	Меховых Ирина Анатольевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	высшая	2022 март	2025 март
55.	Михайлова Наталья Александровна	Воспитатель	Среднее профессиональное. Профессиональная переподготовка.	-	2022 сентябрь	2025 сентябрь
56.	Ошуркова Татьяна Владимировна	Воспитатель	Высшее	-	2022 август	2025 август
57.	Ракина Олеся Владиславовна	Воспитатель	Среднее профессиональное	первая	2022 март	2025 март
58.	Шевченко Кристина Николаевна	Воспитатель	Среднее профессиональное	-	2022 май	2025 май

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по установлению размера выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»

1. Общие положения

1.1 Положение о комиссии по установлению размера выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» (далее Положение) регламентирует порядок создания и деятельности комиссии по установлению размера выплат стимулирующего характера работникам Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» (далее Комиссия), действующей в целях анализа качества работы работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» (далее МАДОУ), установления стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

1.2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.12 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом «О персональных данных» от 27.07.2006 N 152-ФЗ, Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5», утвержденным приказом МАДОУ «ДС №5 от 10.04.2023 г. № 63.

1.3. Комиссия формируется из наиболее квалифицированных работников МАДОУ в составе не менее 5 человек (председатель, секретарь, члены комиссии). Персональный состав Комиссии принимается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом руководителя МАДОУ на текущий учебный год.

1.4. Комиссия создаётся в учреждении с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат.

2. Задачи комиссии

2.1 Участие в разработке Положения об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»

2.2. Периодическая организация рейтинговых процедур.

2.3 Оценка деятельности работников МАДОУ на основании представленных отчетных материалов.

2.4. Рассмотрение предложений о распределении выплат стимулирующего характера.

2.5. Рассмотрение ходатайства о поощрении работников за достижение каких-либо результатов.

3. Функции комиссии

3.1. Основной функцией Комиссии является рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат, установленных Положением об оплате труда работников Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»

3.2. Внесение предложений по распределению выплат стимулирующего характера.

3.3. Принятие решения о присуждении или снятии стимулирующих выплат.

4. Состав комиссии

4.1. В состав Комиссии в обязательном порядке включается председатель профсоюзного комитета.

4.2. В целях организованной работы Комиссии из числа ее членов выбирается председатель, секретарь. Председатель назначает заместителя председателя и секретаря комиссии.

4.2. Заседания Комиссии назначает и ведет председатель, а в его отсутствие - заместитель председателя. Подготовку и организацию заседаний Комиссии осуществляет секретарь. Секретарь комиссии обладает правом голоса при голосовании.

4.3. Председатель Комиссии:

- осуществляет общее руководство деятельностью Комиссии;
- вносит предложения по изменению состава Комиссии;
- решает организационные вопросы, связанные с деятельностью Комиссии;
- подписывает протокол Комиссии.

4.4. Секретарь Комиссии:

- принимает документацию от работников, подтверждающие результаты деятельности (аналитические материалы по результатам контроля, сертификаты за участие в конкурсах, методических мероприятиях и т.д. (в том числе дистанционных, получаемых работником из сети Интернет); свидетельства о повышении квалификации; ходатайства на работников и прочие материалы), представленные на заседание Комиссии. Оригиналы представленных материалов после рассмотрения возвращаются работникам, копии вкладываются в Портфолио работников.

- извещает членов Комиссии о месте и времени проведения заседаний Комиссии;

- знакомит членов Комиссии с имеющимися сведениями и материалами, связанными с деятельностью Комиссии;

- организует заседания и ведет протоколы Комиссии;

- подписывает протокол комиссии.

4.5. Члены Комиссии:

- участвуют в обсуждении и принятии решений Комиссии, выражают в письменной форме свое особое мнение, которое подлежит приобщению к протоколу заседания Комиссии;

- иницируют проведение заседания комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;

- выполняют поручения, данные председателем (заместителем председателя) Комиссии;

- обеспечивают объективность принимаемых решений;
- подписывают протокол Комиссии.

5. Регламент работы

5.1. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости (один раз в месяц, один раз в два месяца, один раз в квартал, один раз в полугодие) до 25 числа текущего месяца.

5.2. Деятельность Комиссии осуществляется в следующей последовательности:

- разработка оценочных листов для установления выплат стимулирующего характера, включающих критерии и механизмы определения достижений работников;
- организация оценочных процедур для дополнительного стимулирования (контрольная деятельность);
- внесение предложений по стимулирующим выплатам работникам МАДОУ;
- заполнение оценочных листов для установления выплат стимулирующего характера (Приложение 1)

5.3. Решение о присуждении стимулирующих выплат принимается на основе представленных работниками документов, подтверждающих достижения и результаты деятельности работников.

5.4. Обеспечение принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения стимулирующих выплат. Решение Комиссии о назначении стимулирующих выплат доводится до сведения работника в письменной форме (приказ об установлении стимулирующих выплат).

5.5. Решение Комиссии оформляется протоколом. Нумерация протоколов ведётся от начала календарного года. В протоколе заседания указываются:

- наименование образовательного учреждения;
- дата, место проведения заседания, порядковый номер заседания;
- число членов, установленное для Комиссии, и число членов, присутствующих на заседании;
- вопрос повестки дня;
- краткая или полная запись выступления участников заседания;
- результаты голосования;
- подписи председателя, секретаря членов комиссии.

5.6. Протоколы хранятся в учреждении и включаются в номенклатуру дел.

5.7. На основании решения Комиссии руководитель учреждения издает приказ. Приказ является основанием для начисления стимулирующих выплат работникам МАДОУ.

5.8. Вопрос о неустановлении стимулирующих выплат рассматривается комиссией в случаях наличия подтверждающего документа.

5.9. Комиссия во время заседания рассматривает представленные материалы и принимает решение о неустановлении стимулирующих выплат

Приложение 1
к Положению

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
заместителю директора (АХР)**

№ п.п.	Показатели критерия		Сумма, руб.	
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:	1-4 лет	1500	
		4-10 лет	2000	
		Более 10 лет	3000	
2	Отсутствие предписаний со стороны Роспотребнадзора		1000	
3	Своевременное устранение предписаний Роспотребнадзора, не требующих дополнительного финансирования		1000	
4	Отсутствие предписаний со стороны Госпожнадзора		1000	
5	Своевременное устранение предписаний Госпожнадзора, не требующих дополнительного финансирования		1000	
6	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, соблюдение СанПиН		500	
7	Отсутствие случаев детского травматизма воспитанников вследствие неисправности оборудования и т.п.		1000	
8	Отсутствие случаев травматизма сотрудников за отчетный период (по наличию оформленных актов)		1000	
9	Контроль и планирование поставки оборудования, инвентаря. Своевременное, эффективное заключение договоров.		1000	
10	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок		1000	
11	За контроль и создание условий для обеспечения энергоэффективности и экономии энергоресурсов		1500	
12	Эффективное взаимодействие со структурными подразделениями учреждения		2000	
	Итого:			

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
заведующего филиала**

п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
1.2	Создание кадровых условий	Укомплектованность кадрами: <ul style="list-style-type: none"> • 100 % • 90-99 % • 85-89 % 	1000 500 300	
		Эффективная работа по развитию кадрового потенциала	500	
		Эффективная работа по сохранению контингента работников	500	
		Количество аттестованных педагогов: <ul style="list-style-type: none"> • Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 50-60 % 	300	

п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.			
		<ul style="list-style-type: none"> Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 61-75 % Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 76-100 % 	500 1000			
		Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов: <ul style="list-style-type: none"> Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 50-59 % Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 60-80 % Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 80-100 % 	300 500 1000			
		Диссеминация опыта работы педагогов <ul style="list-style-type: none"> 75-100 % 60-74 % 50-59 % 	1000 500 300			
		1.3	Обеспечение безопасных условий пребывания участников образовательного процесса в филиале	Отсутствие случаев детского травматизма за отчетный период (по наличию оформленных актов)	1000	
				Отсутствие случаев взрослого травматизма сотрудников за отчетный период (по наличию оформленных актов)	1000	
Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (показатель учитывается при условии проведения проверок, исключая приёмку)	1000					
Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей, сотрудников	500					
1.4	Развитие дошкольной организации (филиала)	Наличие педагогов-призёров профессиональных конкурсов <ul style="list-style-type: none"> Более 15 % 10-14 % 5-13 % 	1500 1000 500			
		Дети – призёры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы): <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень. 	500 1000 1500			
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень. 	300 500 1000			
		Дети – призёры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень. 	1000 1500 2000			
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ	1000			
		Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300			
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000			
		Эффективная работа по созданию условий для раскрытия и поддержки одарённых детей	1000			
		Наличие и реализация в ДОУ дополнительных образовательных программ <ul style="list-style-type: none"> Имеется не более 1 раза за отчетный период Имеется не более 2-3 раз за отчетный период Имеется более 3 раз за отчетный период 	300 500 1000			
		Наличие вариативных форм дошкольного образования. Наличие программы методического сопровождения педагогов	1000			

п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1.5	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	<ul style="list-style-type: none"> муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д. 	500	
			500	
		Ведение личного сайта	1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников: <ul style="list-style-type: none"> 0-10 % 11-15 % 	1000	
		Выполнение натуральных норм и сбалансированности питания (по результатам производственного контроля)	500	
		Привлечение сторонних лиц, организаций	1000	
		Позитивная активность родительского сообщества	1000	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат заместитель директора по ВМР, старший воспитатель

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> 1-4 лет 4-10 лет Более 10 лет 	1500 2000 3000	
1.2	За результативность организационно – методической работы	Наличие педагогов-призеров профессиональных конкурсов <ul style="list-style-type: none"> Более 15 % 10-14 % 5-13 % 	1500 1000 500	
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы): <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень. 	500 1000 1500	
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень. 	300 500 1000	
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): <ul style="list-style-type: none"> - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень. 	1000 1500 2000	
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ.	1000	
		Ведение личного сайта	1000	
		Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000	
1.3	Создание кадровых условий	Количество аттестованных педагогов: <ul style="list-style-type: none"> Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 50-60 % 	300	

		<ul style="list-style-type: none"> Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 61-75 % Процент педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию – 76-100 % 	500 1000	
		<p>Методическая работа по повышению профессиональной квалификации педагогов:</p> <ul style="list-style-type: none"> Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 50-59 % Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 60-80 % Процент педагогов, прошедших курсы повышения квалификации за последние 3 года – 80-100 % 	300 500 1000	
		<p>Диссеминация опыта работы педагогов</p> <ul style="list-style-type: none"> 75-100 % 60-74 % 50-59 % 	1000 500 300	
1.4	Обеспечение инновационной деятельности	Активно использует ИКТ в образовательной деятельности: - разрабатывает презентации, учебно-наглядную продукцию - дидактические развивающие игры, программы	300 500	
		Наличие и реализация в ДОО дополнительных образовательных программ - Имеется не более 1 за отчетный период - Имеется не более 2-3 за отчетный период - Имеется более 3 за отчетный период	500 1000 1500	
		Наличие вариативных форм дошкольного образования. Наличие программы методического сопровождения педагогов	1000	
1.5	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы,	500	
		участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне	500	
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников: • 0-10 % • 11-15%	1000 500	
		Отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса	500	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
воспитатель**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5» • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000	
1.2	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500	
		Мероприятие в группе, ДОО с привлечением родителей в качестве организаторов, участников. Мероприятие на уровне МАДОУ с привлечением родителей в качестве организаторов, участников. Мероприятие на уровне города и т.д. привлечением родителей в качестве организаторов, участников.	500 1000 1500	
		Привлечение родителей к административно-общественному управлению	300	
1.3	За результативность	Дети – призеры конкурсного, фестивального движения,		

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
	организационно – методической работы	спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	500 1000 1500	
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	300 500 1000	
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	1000 1500 2000	
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ.	1000	
1.4	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000	
		Ведение личного сайта.	1000	
1.5	За осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных авторских программ, технологий, пособий и т.д. за отчетный период	1000 за каждую	
		Активное использование ИКТ в образовательной деятельности (по результатам контроля): -наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции - дидактических развивающих игр, программ.	300	
			500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников: • 0-10 % • 11-15%	1000 500	
		Отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса	500	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500	

Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед, учитель-дефектолог

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:		
		• 1-4 лет	1500	
		• 4-10 лет	2000	
		• Более 10 лет	3000	
1.2	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500	
		Личный вклад в организацию и проведение мероприятий с участием родителей - (открытые занятия; тематические		

		выставки/конкурсы/акции/проекты в ДОУ) - мастер-классы, спортивные мероприятия, тематические выставки/конкурсы/акции/проекты на уровне города - долгосрочные формы работы (клубы, службы, школы и т.д.)	500 1000 1500	
1.3	За результативность организационно – методической работы	Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (бюджетные интернет конкурсы): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	500 1000 1500	
		Подготовка детей для участия в конкурсном, фестивальном движении, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	300 500 1000	
		Дети – призеры конкурсного, фестивального движения, спортивных соревнований на разных уровнях (очное участие): - ДОУ, МАДОУ; - муниципальный уровень; - региональный и федеральный уровень.	1000 1500 2000	
		Участие в разработке программы развития образовательного учреждения, годового плана, образовательной программы, дополнительных программ.	1000	
		Ведение личного сайта	1000	
		Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения.	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях.	1000	
1.4	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	• муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы,	500	
		• участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне	500	
		• региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	1000	
1.5	За осуществление инновационной деятельности	Наличие разработанных авторских программ, технологий, пособий и т.д за отчетный период.	1000 за каждую	
		Активное использование ИКТ в образовательной деятельности (по результатам контроля): - наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции для педагогов, воспитанников, родителей.	300	
		- дидактических развивающих игр, программ.	500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Отсутствие замечаний по ОБЖ детей (сопровождение детей на занятия, на прогулку, при выходе за территорию ДОУ т.д)	500	
		Отсутствие детского травматизма во время образовательного процесса	500	
2.2		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500	
2.3		Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля	500	

Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат педагог дополнительного образования

№ п.п.	Критерий	Показатели критерия	Сумма/процент	
1.	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Сохранение контингента учащихся, посещающих дополнительные образовательные услуги	50% Из расчёта суммы средств, поступивших на счет от оказания	

			дополнительных платных образовательных услуг в отчетном месяце	
2.	За эффективность и качество оказываемых услуг	Отсутствие замечаний по результатам контроля	1000	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	1000	
		Отсутствие детского травматизма	500	
3.	За ведение документации	Качественная и своевременная сдача отчетности, заполнение документации (при своевременном устранении недочетов)	500	
4.	За участие в реализации основной общеобразовательной программы	Подготовка и проведение мероприятий совместно с педагогами МАДОУ	2000	
5.	За эффективность взаимодействия с родителями	Организация и проведение открытых мероприятий с участием обучающихся и их родителями (законными представителями)	2000	
		Подготовка методических и наглядных материалов для родителей	1000	

Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат младший воспитатель

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:		
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000	
1.2	За эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	300	
1.3	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий в ДОУ, МАДОУ (тематические выставки, конкурсы, акции, проекты, фестивали и праздничные мероприятия)		1000	
1.4	Участие в организации развивающей предметно-пространственной среды группы		1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	За эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	Показатель заболеваемости воспитанников:		
		<ul style="list-style-type: none"> • 0-10 % • 11-15% 	1000 500	
		Отсутствие замечаний по ОБЖ детей (сопровождение детей на занятия, на прогулку, при выходе за территорию ДОУ т.д)	500	
		Отсутствие травматизма воспитанников в ДОУ	500	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
документовед, инспектор по кадрам, администратор**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000	
		Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения и родителями по вопросам административной деятельности, учета рабочего времени.	1000	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		1000	
1.3	Эффективность взаимодействия со сторонними службами и организациями (соцзащита, пенсионный фонд, фонд мед. страхования и т.д.)		1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество административной деятельности и документооборота	Качественное ведение текущей и отчетной документации.	1000	
2.2		Своевременность и оперативность служебных материалов (писем, запросов и пр.)	1000	
		Своевременность и оперативность исполнения подготовки документов для публикации на сайте МАДОУ (зачисление воспитанников и пр.)	1000	
2.3	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
специалист по охране труда**

№ п/п	Показатели критерия	Сумма, руб.	
13.	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000	
14.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб участников образовательного процесса	300	
15.	Наличие разработанных методических материалов по соблюдению безопасной жизнедеятельности участников образовательного процесса (рекомендации, памятки, буклеты и др.)	1000	
16.	Создание условий для повышения эффективности деятельности образовательного учреждения.	500	
17.	Своевременная организация и качественное проведение тренировок по эвакуации участников образовательного процесса при ЧС, пожаре. Проведение системного анализа качества проведения тренировок	1000	
18.	Соблюдение установленных сроков исполнения документов	500	
19.	Организация и участие в комиссии по СУОТ	1000	
20.	Своевременная разработка локальных актов по охране труда (приказы, положения, инструкции и др.), антитеррористической защищенности учреждения	1000	
21.	Организация и своевременное проведение контрольных мероприятий за состоянием средств пожаротушения, СИЗ, СКУД, видеонаблюдения, оповещения людей при пожаре и т.д.	1000	
22.	Разработка предложений по повышению эффективности мероприятий по улучшению условий и охраны труда.	500	
23.	Внедрение разнообразных форм (конференции, семинары, выставки и т.д), методов (лекции, беседы и т.д.) и средств (плакаты, уголки охраны труда, стенгазеты и т.д.) пропаганды охраны труда	1000	
24.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ работников и детей, соблюдению СанПиН и отсутствие травматизма	1000	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
специалист в сфере закупок**

№ п/п	Показатели критерия	Сумма, руб.	
8.	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
9.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб участников образовательного процесса	500	
10.	Эффективный предварительный сбор данных о потребностях, ценах на товары, работы, услуги	500	
11.	Качественная подготовка закупочной документации	1000	
12.	Грамотное расходование средств по статьям плана закупок в соответствии с запланированными сроками	1000	
13.	Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов	1000	
14.	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
кладовщик**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
		Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников	500	
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000	
1.2	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока.		300	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	Отсутствие замечаний по качеству питания	1000	
		Отсутствие замечаний по итогам инвентаризаций, ревизий, и других проверок	3000	
		Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН	500	
2.2	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
заведующий хозяйством**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
		Отсутствие замечаний по итогам инвентаризаций, ревизий, и других проверок	3000	
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		500	
1.3	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок		1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения	Контроль и планирование поставки оборудования, инвентаря. Своевременное, эффективное заключение	1000	

	санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	договоров. Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ и соблюдению СанПиН	500	
2.2	Своевременный сбор, обобщение и передача информации по вопросам: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной уборки, стирки, приема, кипячения и выдачи белья и т.д.		1000	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
лаборант**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:		
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
		Эффективность профессионального взаимодействия с персоналом учреждения по вопросам обслуживания компьютерной, периферийной техники	300	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников		500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	Качественное и своевременное обеспечение сохранения информационных данных на сервере	500	
		Своевременность и оперативность исполнения служебных материалов (писем, запросов и пр.)	1000	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ТБ, ПБ.		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
инженер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий,
дворник, сторож, вахтер**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:		
		<ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
		За личный вклад в экономиию ресурсов учреждения	1300	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении. - Выполнение работ в структурном подразделении.	800 800
		Дворник	Содержание территории учреждения и площадок под контейнеры по ТБО с требованиями СанПиН	800
		Сторож	Отсутствие порчи и потери имущества учреждения во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	800
		Инженер	Контроль и оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в учреждении	800
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
повар, шеф-повар**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:		
		• 1-4 лет	1500	
		• 4-10 лет	2000	
		• Более 10 лет	3000	
		Отсутствие травм на рабочем месте	500	
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000	
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	1000	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников на качество приготовления блюд		500	
1.3	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Проявление инициативы в улучшении и создании оптимальной материально – технической базы пищеблока	300	
		Инициативность и участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей	300	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Качественное приготовление пищи, соблюдение норм закладки продуктов, рецептуры и норм выхода блюд в соответствии с технологическими картами.		500	
2.2	Отсутствие замечаний по итогам инвентаризаций, ревизий, и других проверок		1000	
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500	
2.4	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
уборщик служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кастелянша, швея, подсобный рабочий**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»:		
		• 1-4 лет	1500	
		• 4-10 лет	2000	
		• Более 10 лет	3000	
		Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм в период карантинных мероприятий	1000	
		Инициативность при замене временно отсутствующих работников	300	
1.2	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и сотрудников		500	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно – гигиенических норм и требований СанПиН	Подсобный рабочий	Отсутствие замечаний по содержанию производственных помещений и кухонной посуды в соответствии с СанПиН по результатам контрольных мероприятий	800
		Уборщик служебных помещений	Отсутствие замечаний по созданию чистоты и порядка в ДОУ	800
		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Отсутствие замечаний по качеству стирки и глажения белья по результатам контроля	800
		Кастелянша	Отсутствие замечаний по качественному ремонту мягкого инвентаря и его своевременная	800

		маркировка		
	Швея	Личный вклад в организацию и проведение мероприятий с участием родителей - (открытые занятия; тематические выставки/конкурсы/акции/проекты в ДООУ) - мастер-классы, спортивные мероприятия, тематические выставки/конкурсы/акции/проекты на уровне города	500 800	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ, ОБЖ детей и соблюдению СанПиН		500	
2.3	Отсутствие замечаний по результатам внутреннего контроля		500	

Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат специалисты ПМПК (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, социальный педагог

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС № 5»: <ul style="list-style-type: none"> • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет 	1500 2000 3000	
1.2	За эффективность взаимодействия с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500	
		Реализация мероприятий обеспечивающих качественное взаимодействие с родителями обучающихся: - организация индивидуальной консультативной помощи родителям; - мероприятия на муниципальном уровне; - мероприятия на региональном/федеральном уровне	500 1000 2000	
1.3	За результативность организационно – методической работы	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами: - консультирование педагогов детских садов и школ города	500	
		Активное использование ИКТ (по результатам контроля): - наличие разработанных презентаций, учебно-наглядной продукции для педагогов, воспитанников, родителей.	300	
1.4	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000	
		Ведение личного сайта	1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
руководитель ПМПК**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000	
1.2	Обеспечение безопасных условий	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (показатель учитывается при условии проведения проверок)	1000	
1.3	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	• муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы,	500	
		• участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д. на муниципальном уровне	500	
		• региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	1000	
1.4	За результативность организационно – методической работы	Активно использует ИКТ: - разрабатывает презентации, учебно-наглядную продукцию	300	
1.5	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000	
		Ведение личного сайта.	1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Своевременная и качественная отчетность		1000	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
специалисты СРП (педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по адаптивной
физической культуре)**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000	
1.2	За эффективность взаимодействия с родителями обучающихся	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	500	
		Реализация мероприятий, обеспечивающих качественное взаимодействие с родителями обучающихся: - мероприятия на муниципальном уровне; - мероприятия на региональном/федеральном уровне	500 1000	
			2000	
1.3	За результативность организационно – методической работы	Качественное и эффективное взаимодействие с педагогами: - консультирование педагогов детских садов и школ города	500	
		Активное использование ИКТ (по результатам контроля): -наличие разработанных презентаций, учебно-	300	

		наглядной продукции для педагогов, воспитанников, родителей.		
1.4	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000	
		Ведение личного сайта	1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Оценочный лист достижений сотрудников МАДОУ ДС №5» для установления стимулирующих выплат
Руководитель СРП**

№ п/п	Критерий	Показатели критерия	Сумма, руб.	
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	Стаж непрерывной работы в МАДОУ «ДС №5»: • 1-4 лет • 4-10 лет • Более 10 лет	1500 2000 3000	
1.2	Обеспечение безопасных условий	Отсутствие предписаний со стороны надзорных органов (показатель учитывается при условии проведения проверок)	1000	
1.3	Личное участие и достижения в профессиональной деятельности разного уровня	• муниципальный уровень: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы,	1000	
		• региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации и т.д.	1500	
1.4	За результативность организационно – методической работы	Активно использует ИКТ: - разрабатывает презентации, учебно-наглядную продукцию	300	
1.5	Обогащение и распространение собственного педагогического опыта	Публикация материалов в СМИ, официальный сайт учреждения	300	
		Публикация материалов в научно-методических изданиях	1000	
		Ведение личного сайта.	1000	
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Своевременная и качественная отчетность		1000	
2.2	Отсутствие замечаний по ОТ, ПБ и соблюдению СанПиН		500	

**Критерии для установления выплат
компенсационного характера за увеличение объема работ**

№ п/п	Критерии	Сумма (%)	
23.	За организацию работы в рамках общественно-государственного управления (председатель первичной профсоюзной организации)	35%	
24.	Участие в составе группы общественно-государственного управления (член актива первичной профсоюзной организации)	10%	
25.	Уполномоченный по охране труда	15%	
26.	Член рабочей группы по реализации контрольных мероприятий в области ОТ	10%	
27.	Ответственный за обеспечение антитеррористической и противодиверсионной защищенности	15%	
28.	За ведение документации психолого-педагогического консилиума и совета профилактики	3%	
29.	Председатель рабочей комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующей	20%	

	части фонда оплаты труда		
30.	Член рабочей комиссии по распределению ППК и выплат стимулирующей части фонда оплаты труда	15%	
31.	Руководитель консультационного центра, службы адаптации малышей	10%	
32.	Руководитель дошкольного методического объединения, временно-инициативной группы, рабочей группы, творческо – поисковой группы	15%	
33.	Член дошкольного методического объединения, временно-инициативной группы, рабочей группы, творческо – поисковой группы	10%	
34.	Ответственный за организацию противопожарной безопасности	24%	
35.	Оформление ДОУ	10%	
36.	Участие в профсоюзной и общественной жизни (участие в праздниках, исполнение ролей, помощь при подготовке, участие в спартакиаде, Гранях таланта и т.д.)	15%	
37.	За организацию, подготовку, проведение мероприятий (открытие учреждения, юбилейные даты, имиджевые мероприятия)	30%	
38.	Обслуживание и размещение информации на официальном сайте учреждения	10%	
39.	Действующий участник опытно-экспериментальной, опорной, проектной, ресурсной, тьютерской площадки	10%	
40.	Работникам пищеблока (шеф-повару, повару) за организацию питания детей, имеющих особые потребности (аллергопатологии)	15%	
41.	Кладовщику, младшему воспитателю за организацию питания детей, имеющих особые потребности (аллергопатологии)	10%	
42.	За помощь в организации режимных моментов	10%	
43.	За напряженный труд, связанный с расширением функциональных обязанностей (секретаря ПМПК)	10%	
44.	За оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество)	10%	

**Критерии для установления выплат
стимулирующего характера работникам МАДОУ**

№ п/п	Критерии	Сумма (руб.)	
17.	За эффективность использования материально – технических ресурсов ДОУ	500	
18.	За эффективность использования энергоресурсов и водоснабжения ДОУ	500	
19.	За интенсивность и напряженность работы по итогам за квартал, год	1500	
20.	За особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем	2000	
21.	За высокое качество обеспечения административно-распорядительной деятельности учреждения	1000	
22.	За использование электронных систем автоматизации в профессиональной деятельности	1000	
23.	Заместителю директора, старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, заведующему филиалом за методическое сопровождение педагогов при трансляции опыта педагогическому сообществу (за каждое мероприятие): - муниципальный уровень - региональный и федеральный уровень	1000 1500	
24.	Заместителю директора, старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, заведующему филиалом за методическое сопровождение при подготовке педагогов к участию в заочных профессиональных конкурсах, фестивалях (за каждого педагога): - муниципальный уровень - региональный, федеральный (некоммерческие организации)	1000 1500	
25.	Заместителю директора, старшему воспитателю, педагогу-психологу, учителю-логопеду, заведующему филиалом за методическое сопровождение при подготовке педагогов к участию в очных профессиональных конкурсах, фестивалях (за каждого педагога): - муниципальный уровень - региональный, федеральный	1500 2000	
26.	Младшему обслуживающему персоналу: младшим воспитателям, поварам, заведующим хозяйством, кладовщикам за участие в профессиональных конкурсах: • заочное участие на муниципальном уровне • очное участие на муниципальном уровне • в коммерческих организациях	1000 5000 500	

№ п/п	Критерии	Сумма (руб.)	
	<ul style="list-style-type: none"> • заочное участие в некоммерческой организации • очное участие в некоммерческой организации 	1000 2000	
27.	<p>Младшему обслуживающему персоналу: младшим воспитателям, поварам, заведующим хозяйством, кладовщикам за представление опыта: конференции, мастер – классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях:</p> <ul style="list-style-type: none"> • на муниципальном уровне (заочное участие) • на муниципальном уровне (очное участие) • на региональном, федеральном уровне (заочное участие) • на региональном, федеральном уровне (очное участие). 	1000 2000 2000 3000	
28.	Ответственному за ведение документации по оказанию дополнительных платных услуг (из средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг)	3000	
29.	Куратору за методическое сопровождение педагогов реализующих дополнительные платные образовательные услуги (из средств, полученных от оказания платных дополнительных услуг)	1500	
30.	Соблюдение профессионального этикета при взаимодействии с командой (участниками) сопровождения клиента	1000	
31.	Взаимодействие с организациями социума (СЭС, ГБ, ЦБ, контрагенты и пр.)	1000	
32.	Участие в выездных комиссиях	1000	

Единовременные стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц, полугодие, год

№ п/п	Показатели	Сумма (руб.)	
1	За реализацию мероприятий, в том числе проведенных самостоятельно, способствующих развитию интеллектуальных способностей детей, сохранению их соматического, психического и физического здоровья в течение отчетного периода: - дополнительные проекты, социально значимые акции, - конкурсы, - фестивали.	1000 1500 5000	
2	За высокий уровень взаимодействия с родителями (законными представителями) в течение отчетного периода.	3000	
3	За работу с детьми, находящимися в группе риска, требующих индивидуального сопровождения и их семьями в течение отчетного периода.	2000	
4	За активное предоставление своего педагогического опыта в мероприятиях разного уровня в течение отчетного периода: - на муниципальном уровне (заочное участие), - на муниципальном уровне (очное участие), - на региональном, федеральном уровне (заочное участие), - на региональном, федеральном уровне (очное участие).	1000 2000 2500 3000	
5	За своевременную сдачу отчетной и информационной документации в течение отчетного периода.	3000	
6	За эффективную организацию деятельности по обеспечению противопожарных мероприятий (контроль наполнения пожарных резервуаров, контроль исправности пожарных гидрантов в течение отчетного периода).	5000	
7	За оказание помощи педагогам при организации предметно- пространственной среды, изготовление пособий в течение отчетного периода.	5000	
8	Исполнительская дисциплина работников в рамках инструкций, применяемых в работе в течение отчетного периода.	1000	
9	За эффективное взаимодействие при подготовке к контрольным мероприятиям (проверкам разного уровня) в течение отчетного периода.	3000	
10	За качественную организацию деятельности по сохранению материально- технической базы учреждения, своевременное проведение мероприятий по устранению неполадок в течение отчетного периода.	2000	
11	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса в течение отчетного периода.	2000	
12	Качественная подготовка Учреждения к проверкам разного уровня в течение отчетного периода.	5000	
13	Участие в образовательных проектах ДООУ за отчетный период (младший обслуживающий персонал, младшие воспитатели)	от 100	
14	Соблюдение норм служебной и профессиональной этики, правил делового поведения и общения	200	



ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ПЕРВОУРАЛЬСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»
(ГКУ «ПЕРВОУРАЛЬСКИЙ ЦЗ»)

ул. Береговая, 48, г. Первоуральск,
Свердловская область, 623119,
тел. 8 (3439) 22-12-28,
e-mail: pervouralsk.cz@egov66.ru

02.06.2023 № 775

на № 112 от 01.06.2023

Директору МА ДОУ
«Детский сад № 5»

Т. В. Абрамович

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ

коллективного договора муниципального автономного
дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5»
на 2023 - 2026 годы

Сообщаем, что коллективный договор Муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 5» на 2023 - 2026 годы (623101 Первоуральск Бульвар Юности, 26, тел. 8 (3439) 22-12-25, ОГРН 1146684001837, ИНН 6684014338, ОКВЭД 85.11 Образование дошкольное, численность работников - 151) зарегистрирован 2 июня 2023 года, регистрационный номер – 8-К.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Вносим следующие предложения:

1. В соответствии с частью первой статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации (в редакции ФЗ от 07.10.2022 № 376-ФЗ) в пункте 70 раздела 3 «Гарантии при возможном высвобождении, обеспечении занятости. Подготовка и переподготовка кадров» коллективного договора дополнить категорий работников, имеющих преимущественное право на оставлении на работе при проведении мероприятий по сокращению: «-родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ.
2. Пункт 101 раздела 4 «Рабочее время и время отдыха» коллективного договора и пункт 118 раздела 5 «Рабочее время и время отдыха» Правил внутреннего трудового распорядка – приложение № 1 к коллективному договору дополнить правом работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, на ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию в удобное для них время в соответствии со статьёй 262.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430503

Владелец Абрамович Татьяна Витальевна

Действителен с 19.04.2024 по 19.04.2025