

Заведующий  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
Детский сад  
комбинированного вида № 19  
«Росинка»

  
О.А. Журавлева  
«01» марта 2022г.

Председатель  
профсоюзной организации  
муниципального дошкольного  
образовательного учреждения  
Детский сад  
комбинированного вида №19  
«Росинка»

  
О.О. Зобнина  
«01» марта 2022г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального дошкольного образовательного учреждения  
Детский сад комбинированного вида № 19 «Росинка»  
на 2022-2025 г.г.

Принят на собрании  
трудового коллектива МДОУ № 19  
протокол № 1 от 01.03.2022 года

Юридический адрес:  
666301, Российская Федерация,  
Иркутская область, г. Саянск,  
микрорайон Центральный, д.19  
тел. 5-35-20

Администрация городского округа муниципального образования "город Саянск"	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
рег. №	<u>10-2022</u>
"дз"	<u>03</u> 20 <u>22</u> г.
Консультант по управлению сферой труда	 Т.Г. Тукаленко

## Содержание

1.	Общие положения.	3
2.	Регулирование трудовых отношений.	3
3.	Рабочее время и время отдыха.	7
4.	Формы, системы и размеры оплаты труда.	9
5.	Социальные льготы, гарантии и компенсации.	12
6.	Охрана труда.	13
7.	Социальное партнерство. Гарантии первичной профсоюзной организации.	21
8.	Контроль над выполнением Коллективного договора.	23
9.	Заключительное положение.	23
Приложение 1.	Правила внутреннего трудового распорядка	25
Приложение 2.	Положение об оплате труда работников МДОУ Детский сад комбинированного вида № 19 «Росинка».	39
Приложение 3.	Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях.	63
Приложение 4.	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами	64
Приложение 5.	Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств	71
Приложение 6.	Перечень профессий (должностей) работников, подлежащих обучению и проверке знаний требований охраны труда	76
Приложение 7.	Перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения инструктажей по охране труда на рабочем месте	77
Приложение 8.	Перечень работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников	78
Приложение 9.	Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию	80
Приложение 10.	Перечень должностей (профессий), занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами согласно проведенной специальной оценке рабочих мест	81
Приложение 11.	Доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.	82

## **1. Общие положения**

### 1.1. Настоящий Коллективный договор:

- является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном дошкольном образовательном учреждении Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка» (далее - учреждение) и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей;
- заключен на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области и органов местного самоуправления;
- направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности учреждения.

### 1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

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

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

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

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

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

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

## **2. Регулирование трудовых отношений**

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

2.2. Трудовой договор с работниками заключается на неопределенный срок.

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

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

2.5. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором, Городским отраслевым соглашением в сфере образования.

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- заключение предварительного (периодического) медицинского осмотра (обследования);
- справку по обязательному психиатрическому освидетельствованию.

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

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять профсоюзному комитету учреждения полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля над его исполнением;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в сфере образования, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления первичной профсоюзной организации учреждения о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, Городским отраслевым соглашением в сфере образования, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами.

2.7. Работники обязуются, в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ:

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

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

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

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

### **3. Рабочее время и время отдыха**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней, согласно ст. 14 Федерального закона «О государственных гарантиях и

компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- работникам с ненормированным рабочим днем - не менее 5 календарных дней.

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

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

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

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

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

3.14. Один раз в 3 года при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

3.16. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

#### **4. Формы, системы и размеры оплаты труда**

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

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из:

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

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

4.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включая размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным законодательством, а также настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, положением об оплате труда работников МДОУ, разработанного на основании примерного положения об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 2).

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

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

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

Выплата заработной платы работнику производится в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности,

если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

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

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

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

4.10. Из фонда оплаты труда учреждения устанавливаются надбавки:

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

Источником определять фонд оплаты труда учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.22. Работодатель обязуется содействовать в установлении стимулирующих выплат в размере 25% от средств на оплату труда учреждения.

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

## **5. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

5.1. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, педагогическим работникам сохраняется повышающий коэффициент за квалификационную категорию

с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.

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

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

5.3. Учитываются квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (Приложение 3).

5.4. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее трех лет, в день 40-ка, 50-ти, 55-ти, 60-ти, 65-ти, 70-летия выплачивается денежная премия в размере 3000 рублей в пределах средств субсидий на выполнение муниципального задания.

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

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

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

## **6. Охрана труда**

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

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

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 4, № 5);
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (Приложение № 6, № 7);
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических

освидетельствований работников (Приложение № 8, №9), внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов

профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью

работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 ТК РФ и осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах, не менее чем 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание детского сада в соответствии «Городского отраслевого соглашения между городской организацией профсоюза работников народного образования и науки, руководителями муниципальных образовательных организаций, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «Город Саянск», администрацией городского округа муниципального образования «Город Саянск» на 2021-2024 г.г.»;
- обеспечение условий и охрану труда молодежи, и в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда (ст.265 ТК РФ);
- проведение бесплатного обучения работников учреждения санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения";
- организацию и обеспечение деятельности комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда, ответственных лиц за организацию работы по охране труда;
- выполнение ежегодного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществление мер, направленных на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- обеспечение работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) (Приложение № 10) доплаты к минимальному окладу (ставке), в размере не менее 4% сверх минимального размера оплаты труда (Приложение № 11);
- приостановление работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать:
  - а) время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;
  - б) время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника - в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.220, ст.157 Трудового кодекса РФ)

### 6.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### 6.4. Работодатель имеет право:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда (за исключением Журналов регистрации инструктажей, Актов расследования несчастных случаев на производстве);
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

#### 6.5. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до

- устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
  - обучение по охране труда за счет средств работодателя;
  - дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
  - гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
  - обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
  - обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;
  - личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);
  - внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

#### 6.6. Первичная профсоюзная организация вправе:

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на рабочем месте и профессиональных заболеваний;
- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
- принимать участие в работе комиссии по приему в эксплуатацию здания детского сада к новому учебному году;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.

### **7. Социальное партнерство.**

#### **Гарантии первичной профсоюзной организации.**

##### 7.1. Стороны принимают обязательство:

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

##### 7.2. Работодатель обязуется:

- не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнений выборного органа первичной профсоюзной организации;
- увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителей выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;

- сохранять за выборным органом первичной профсоюзной организации социальные гарантии и льготы, действующие в учреждении;
- работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации;
- предоставлять профсоюзному органу необходимые помещения для проведения заседаний, собраний, средства связи (компьютерное обеспечение, электронная почта, Интернет);
- включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюзного комитета;
- освобождать членов первичной профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в мероприятиях, проводимых по линии городской организации Профсоюза работников народного образования и науки;
- своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения первичной профсоюзной организации;
- обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета учреждения на расчетный счет городской организации Профсоюза работников народного образования и науки. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;
- соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствовать ее деятельности;
- содействовать первичной профсоюзной организации в использовании информационных систем для широкого информирования работников учреждения о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

### 7.3. Профсоюзная организация учреждения обязуется:

- права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, Городским отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, уставом учреждения;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным

Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом Российской Федерации;

- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профсоюза;
- осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов первичной профсоюзной организации в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих;
- участвовать в комиссии по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других;
- за работником учреждения, ушедшим на пенсию или уволенным по сокращению штатов и имеющим статус безработного, сохранять по его желанию профсоюзное членство до трудоустройства;
- проводить работу с трудовым коллективом, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование чувства ответственности, развитие творческой инициативы и других форм активного участия работников в жизнедеятельности учреждения.

## **8. Контроль над выполнением Коллективного договора**

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

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

8.3. Информация о выполнении Коллективного договора ежегодно заслушивается на общем собрании работников учреждения.

## **9. Заключительное положение**

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

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

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

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

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

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

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

## **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

### **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) приняты в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации. Правила являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад комбинированного вида № 19 «Росинка» (далее Учреждение, Работодатель), регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

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

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

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

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

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

1.6. Правила едины для всех работников Учреждения.

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

### **2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

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

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

2.3. В установленных законодательством Российской Федерации случаях лица, претендующие на трудоустройство, проходят обязательный

предварительный медицинский осмотр.

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

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

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

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

Передача работодателю указанных документов сопровождается заявлением, выражающим согласие лица на обработку его персональных данных.

После заключения трудового договора Работодатель осуществляет обработку персональных данных работника в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и в соответствии с локальными нормативными актами.

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

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

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

2.10. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику

под роспись в трехдневный срок.

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

Если работник не приступил к работе в день начала работы, трудовой договор может быть аннулирован.

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

2.13. На каждого работника (из числа педагогического персонала) ведется личное дело, состоящее из трудового договора и дополнительных соглашений к нему, соглашения на обработку персональных данных, копий приказа о приеме на работу, документа об образовании и (или) квалификации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе, распоряжения министерства образования об установлении квалификационной категории или выписки из протокола заседания аттестационной комиссии Учреждения о соответствии занимаемой должности (в отношении педагогических работников), справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, копий документов о переводах, поощрениях, копий документов о квалификации. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника в течение срока действия взыскания.

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда,
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет

за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;

- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

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

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

Работодатель обеспечивает соблюдение установленного Трудовым кодексом Российской Федерации порядка оформления прекращения трудового договора.

### **3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к

имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- распределять должностные обязанности, утверждать должностные инструкции; проводить в установленном порядке аттестацию работников;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников Учреждения, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию образовательной деятельности, внедрению новых технологий, повышению квалификации работников;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### 3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в

установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

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

Приказы доводятся до сведения работников под роспись.

3.4. Ответственность Работодателя перед работниками

Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой

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

#### **4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ**

4.1. Работник Учреждения имеет право на:

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

предусмотренных законодательством Российской Федерации;

- разработку и внесение предложений по совершенствованию образовательной и иной деятельности Учреждения.

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

- 1) свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 2) право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- 3) право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 5) право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 6) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;
- 7) право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.3. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами Работодателя, уставом Учреждения, коллективным договором и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения Работодателя;
- соблюдать права, свободы и законные интересы воспитанников;
- воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять трудовые обязанности;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальной деятельности Учреждения;
- содержать рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- быть вежливыми, внимательными к воспитанникам, родителям (законным представителям) воспитанников, членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, своевременно делать необходимые прививки;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 4.4. Педагогические работники Учреждения также обязаны: -

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

порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав Учреждения, настоящие правила.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

Размер материальной ответственности определяется по правилам, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации. Возмещение

ущерба производится в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

4.12. Педагогическим и другим работникам запрещается:

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

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

4.14. В помещениях и на территории Учреждения запрещается:

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

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

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

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

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

педагогических работников.

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

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

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

Режим рабочего времени педагогических работников:

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

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

Режим рабочего времени обслуживающего персонала - 40-часовая рабочая неделя

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

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

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

5.8. Отдельным категориям работников может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

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

5.10. В случае неявки на работу по причине нетрудоспособности работники обязаны предоставить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке медицинскими организациями, или иной оправдательный документ. Работники, по возможности, информируют Работодателя о временной нетрудоспособности в первый день нетрудоспособности.

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

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

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

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

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

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

5.14. Работа в праздничные и выходные дни (за исключением работников, имеющих сменный режим работы) запрещается.

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

5.15. Всем работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности (в зависимости от занимаемой должности). Очередность предоставления данных отпусков определяется графиком отпусков, который составляется с учетом обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее чем за две недели до его начала.

При необходимости использовать отпуск или его часть не по графику работник обращается к Работодателю с заявлением. Работодатель вправе удовлетворить просьбу работника об изменении сроков отпуска, если это не отражается негативно на деятельности Учреждения и не препятствует реализации прав других работников.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

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

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

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

## **7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ**

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

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

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

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

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

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

## **8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

8.2. Порядок внесения изменений и дополнений в Правила внутреннего

трудового распорядка осуществляется по правилам, предусмотренными Трудовым законодательством.

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

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального дошкольного образовательного учреждения**  
**«Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка»,**  
в отношении которого муниципальное казённое учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка», в отношении которого муниципальное казённое учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств (далее – Положение), направлено на обеспечение единых подходов к регулированию заработной платы работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка», разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых муниципальное казённое учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств, утверждённым постановлением администрации городского округа муниципального образования «город Саянск» от 19.09.2019 № 110-37-1060-19.
2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка» (далее – Учреждение).
3. Положение определяет:
  - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения;
  - 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам Учреждения;
  - 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения;
  - 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения;
  - 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.
4. Руководитель Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает положение об оплате труда работников Учреждения, а также изменения в него.
5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в

Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.

6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объёма работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.

8. Оплата труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника продолжительностью до 2-х месяцев производится разовыми часами, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника продолжительностью 2 месяца и более - недельными часами.

9. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделён на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) устанавливается доплата в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

10. Месячная заработная плата работника полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

## **Глава 2. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА**

11. Фонд оплаты труда работников Учреждения на календарный год формируется исходя из размеров субсидий, выделяемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объёмов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Штатное расписание Учреждения включает в себя все должности работников Учреждения, после согласования начальником муниципального казённого учреждения «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» (далее – Управление образования) утверждается руководителем Учреждения.

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

14. Порядок расчёта суммы стимулирующих выплат устанавливается приказом начальника Управления образования.

## **Глава 3. РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),**

## **СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включённым в ПКГ, с учётом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с настоящим Положением.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложениях № 1 - № 3 к настоящему Положению.

## **Глава 4. РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

17. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями с учётом районного коэффициента и процентной надбавки - за работу в южных районах Иркутской области, в соответствии с федеральным, областным законодательством и нормативными актами органов местного самоуправления;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом.

18. Выплата работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определённом законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда и составляет не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада). Доплата к минимальному окладу производится сверх минимального размера оплаты труда.

19. Размер доплат за опасные и (или) вредные условия труда устанавливается:

- инструктору по физической культуре, плаванию в размере 4 % от должностного оклада (ставки) заработной платы;

- уборщику производственных и служебных помещений (бассейна) в размере 8% от должностного оклада (ставки) заработной платы;

20. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за наличие звания и наград (со дня присвоения, награждения соответственно);

- выплаты за квалификационную категорию (со дня принятия решения аттестационной комиссии);

- выплаты молодым специалистам;

- выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы;

- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде;

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

- за учёную степень кандидата наук – 3000 рублей;

- за учёную степень доктора наук - 7000 рублей;

- за учёное звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада, ставки заработной платы;

- за учёное звание профессора - 60 процентов от минимального размера оклада, ставки заработной платы;

20.2. Работникам, награждённым знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почётные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР устанавливается доплата в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учётом педагогической нагрузки, иным категориям работникам – 20 процентов от должностного оклада (со дня присвоения, награждения соответственно).

20.3. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности с учётом педагогической нагрузки устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (со дня принятия решения аттестационной комиссии) (Приложение № 5).

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

20.4. Молодым специалистам до 35 лет из числа педагогических работников, закончивших полный курс среднего профессионального образования или высшего профессионального образования, полученного в образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности и государственную аккредитацию по образовательным программам среднего профессионального образования либо высшее образование, проходившим обучение исключительно по очной форме, устанавливается ежемесячная выплата в течение первых четырёх лет работы в размере 80 процентов оклада. Из установленного периода исключается время нахождения в отпуске по уходу за ребёнком, но не более трёх лет.

Данную выплату начислять сверх минимального размера оплаты труда.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются:

- наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования;

- поступление на работу впервые в течение одного года со дня получения документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение соответствующего образования, за исключением случаев поступления на работу по совместительству в Учреждение. В указанный срок не включаются периоды:

а) временной нетрудоспособности свыше двух месяцев подряд;

б) нахождения в отпуске (отпусках) по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;

в) прохождения военной службы по призыву в Вооруженных силах Российской Федерации, других войсках, воинских формированиях и органах, предусмотренных Федеральным законом от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или заменяющей военную службу альтернативной гражданской службы;

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

- с 4-х лет до 10 лет – 5%;

- с 10 лет до 15 лет – 7 %;

- с 15 лет и выше – 10%

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

20.6. Педагогическим работникам (педагог-психолог, учитель-логопед) и другим работникам Учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде в размере до 150% должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определённый период времени (месяц, квартал, год).

20.7. Служащим и работникам учебно-вспомогательного персонала образовательного учреждения может устанавливаться ежемесячная надбавка за сложность, напряжённость и высокие достижения в труде в размере до 150 % должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени. Выплата надбавки осуществляется сверх минимального размера оплаты труда и дифференциации заработной платы. Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определённый период (месяц, квартал, год).

21. Размеры и виды выплат компенсационного характера не вошедшие в данный раздел определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

## **Глава 5. РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ ИЗ ФОНДА ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ**

22. Работникам Учреждения, на основе показателей эффективности деятельности работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному труду и на поощрение за выполненную работу. Показатели эффективности деятельности работников Учреждения предусмотрены в Приложении № 6 к настоящему Положению. Локальные нормативные акты Учреждения об установлении критериев эффективности деятельности работников утверждаются с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

23. Работникам Учреждения выплачивается единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов

оклада (ставки) заработной платы.

24. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в Учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель Учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения и молодые специалисты.

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

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

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

28. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

29. Стимулирующие выплаты производятся в случае отсутствия у работника:

- нарушений Трудового кодекса РФ, административных взысканий;
- нарушений статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора;
- обоснованных жалоб родителей;
- нарушений по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- нарушений исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчётов).

Стимулирующие выплаты выплачиваются вместе с заработной платой за расчётный месяц, пропорционально отработанному времени.

## **Глава 6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ**

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

31. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителя и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учёта руководителя и заместителя руководителя), установлено в кратности от 1 до 5.

## **Глава 7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

## **УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО ПЕРСОНАЛА**

32. Размеры ставок заработной платы учебно-вспомогательного персонала (далее – работники) Учреждения определены в Приложениях № 1 - 3 к настоящему Положению.

33. Заработная плата работников Учреждения устанавливается с учётом дифференциации. Размеры дифференциации определены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

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

35. Применение доплаты до минимального размера оплаты не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

36. Работникам Учреждения выплачивается единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы. Выплата единовременной премии осуществляется сверх минимального размера оплаты труда.

## **Глава 8. ИНЫЕ ВОПРОСЫ, СВЯЗАННЫЕ С ОПЛАТОЙ ТРУДА**

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

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

Членами семьи признаются супруги, дети (в т. ч. усыновлённые), родители работников Учреждения.

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

39. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия и далее выплачивается денежная премия в размере 3000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
комбинированного вида №19 «Росинка», в  
отношении которого МКУ «Управление  
образования администрации муниципального  
образования «город Саянск» является  
главным распорядителем бюджетных средств

1.

## Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
Помощник воспитателя	8208	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень		
Инструктор по физической культуре	8270	
Музыкальный руководитель		
2 квалификационный уровень		
3 квалификационный уровень		
Воспитатель	8333	
Педагог-психолог		
4 квалификационный уровень		
Учитель-логопед	8374	

Заведующий Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
комбинированного вида №19 «Росинка», в  
отношении которого МКУ «Управление  
образования администрации муниципального  
образования «город Саянск» является главным  
распорядителем бюджетных средств

### Общепрофессиональные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	6189
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством	6709
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	7255
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Специалист по охране труда	8393

Заведующий Муниципальным дошкольным  
образовательным учреждением «Детский сад  
комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников  
Муниципального дошкольного  
образовательного учреждения «Детский сад  
комбинированного вида №19 «Росинка», в  
отношении которого МКУ «Управление  
образования администрации муниципального  
образования «город Саянск» является  
главным распорядителем бюджетных средств

### Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Кухонный работник	5874
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	
Швея	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Дворник	
Кладовщик	
Уборщик производственных и служебных помещений, бассейна	
Грузчик	
Повар	

Заведующий Муниципальным дошкольным  
образовательным учреждением «Детский сад  
комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

## Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка», в отношении которого МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

**Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам  
Учреждения**

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Условия и размеры выплат компенсационного характера
1.	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, участками для групповых прогулок, занятий, групповыми ячейками (при наличии паспорта)	1) педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, групповыми ячейками - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы; 2) воспитателям за участки для групповых прогулок, инструктору по ФИЗО - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы.
2.	Руководство предметными профессиональными объединениями	педагогическим работникам за руководство предметными профессиональными объединениями: - дошкольными - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы.
3.	За работу в группах образовательной организации, реализующую основные общеобразовательные адаптированные программы	педагогическим работникам за работу в группах для воспитанников с нарушением речи производится повышение оклада (ставки) на 20 процентов с учётом объема учебной нагрузки.
4.	За работу в группах для детей раннего возраста (с 2-х месяцев до 3-х лет)	1) воспитателям - в размере 20 процентов оклада (ставки) заработной платы за фактически отработанное время в этих группах; 2) помощникам воспитателя – в размере 20 процентов оклада (ставки) заработной платы за фактически отработанное время в этих группах. Выплата надбавки осуществляется сверх минимального размера оплаты труда.
5.	Победителям - призёрам городских и областных	1) победителям городских конкурсов в размере 15 процентов, призёрам (лауреатам) городских конкурсов –10 процентов от оклада (ставки) заработной платы сроком на один

	конкурсов "Воспитатель года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства	год; 2) победителям областных конкурсов - в размере 20 процентов, призёрам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15 процентов от оклада (ставки) заработной платы сроком на один год.
6.	За ведение работы в АИС «Мониторинг общего и дополнительного образования»	Работнику - в размере 15 процентов оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей).
7.	За наставничество (работа с молодыми педагогами)	За наставничество (работа с молодыми педагогами) – 10 процентов от минимального оклада педагога по итогам мониторинга, проводимого специалистами ЦРО
8.	За выполнение работ по ГО и ЧС	Работнику - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей).

Заведующий Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

Приложение № 5 к Положению об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка», в отношении которого МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников (с учётом педагогической нагрузки)**

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

Учитель-логопед	категории
-----------------	-----------

Заведующий Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка», в отношении которого МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

## Показатели и критерии эффективности деятельности работников Учреждения

### 1. Оценочный лист воспитателя Учреждения

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателей	Оценка в баллах	Корректировка комиссии	
1. Качество и результативность образовательной деятельности в соответствии с ФГОС				
1.1. Организация воспитательно-образовательного процесса по результатам контроля	Ежемесячно	5-без замечаний 3-с незначительными замечаниями		
1.2. Совершенствование развивающей предметно-пространственной среды (зафиксированной в паспорте)		5-без замечаний 3-с незначительными замечаниями		
1.3. Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	участник	устанавливается по факту, единовременно		
	призер			8
	победитель			10
1.4. Результативность участия в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	призер			12
	победитель			10
1.5. Результативность участия в конкурсах методических разработок	призер			12
	победитель	10		
1.6. Результаты очного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	Участник	1		
	призер	2		
	победитель	3		
2. Интенсивность педагогического труда (в методической, экспериментальной и инновационной деятельности)				

2.1. Наличие публикаций в научно-методических изданиях		6		
2.2. Результативность участия в городских профессиональных педагогических сообществах (в том числе сетевых)		5		
2.3. Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/инновационной деятельности (участие в реализации программы развития ДОУ, в работе творческих групп, реализация проектов; наличие и деятельность пилотных, базовых, инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)	уровень образовательной организации	4		
	муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8		
	федеральный уровень	10		
2.4. Наличие персональной страницы на сайте ОУ или ссылки на персональный сайт, блог (актуальность и качество информации, частота обновления - еженедельно)	Ежемесячно	3		
2.5. Администрирование сайта учреждения		5		
2.6. Обобщение и презентация педагогического опыта	уровень образовательной организации	2		
	муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8		
	федеральный уровень	10		
<b>3. За эффективность педагогического труда</b>				
3.1. Посещаемость детей в группе				
Общеразвивающие группы	90% и выше от списочного состава	15		
	80% и выше от списочного состава	10		
	70% и выше от списочного состава	5		
Группы компенсирующего назначения	100% от списочного состава	15		
	90% и выше от списочного состава	10		
	80% и выше от списочного состава	5		
3.2. Вовлечение родителей в реализацию образовательной программы ДОУ: (родительские университеты, социальные акции, консультативные центры и т.д.)	По факту	2		
3.3. Социально-профилактическая работа с неблагополучными семьями, состоящими в СОП. Профилактика жестокого обращения с детьми за каждого ребенка.	По факту	1		
3.4. За наставничество (работа с молодыми специалистами)	На основании приказа, на весь период исполнения обязанностей наставника	10		

3.5. Исполнительная дисциплина: своевременная сдача отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.	Ежемесячно	2		
3.6. Отсутствие задолженности по родительской плате	Ежемесячно	3		
3.7. Снижение заболеваемости в сравнении со средним показателем по ДООУ (пропущенных дней по болезни на одного ребенка)	Ежемесячно	2		
3.8. За выполнение разовых поручений администрации	По факту, единовременно	3		

**2. Оценочный лист специалистов Учреждения (музыкального руководителя, инструктора по физкультуре, педагога-психолога, учителя-логопеда)**

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателя		Оценка баллах	Корректировка комиссии
<b>1. Качество и результативность образовательной деятельности в соответствии с ФГОС</b>				
1.1. Организация воспитательно-образовательного процесса по результатам контроля	Ежемесячно		5-без замечаний 3-с незначительными замечаниями	
1.2. Совершенствование развивающей предметно-пространственной среды (зафиксированной в паспорте)			5-без замечаний 3-с незначительными замечаниями	
1.3. Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	участник	устанавливается по факту, единовременно	8	
	призер		10	
	победитель		12	
1.4. Результативность участия в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	призер		10	
	победитель		12	
1.5. Результативность участия в конкурсах методических разработок	призер		10	
	победитель	12		
1.6. Результаты очного участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях	участник	1		
	призер	2		
	победитель	3		
<b>2. Интенсивность педагогического труда (в методической, экспериментальной и инновационной деятельности)</b>				
2.1. Наличие публикаций в научно-методических изданиях			6	
2.2. Результативность участия в городских профессиональных педагогических			5	

сообществах (в том числе сетевых)				
2.3. Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/инновационной деятельности (участие в реализации программы развития ДОУ, в работе творческих групп, реализация проектов; наличие и деятельность пилотных, базовых, инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)	уровень образовательной организации	4		
	муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8		
	федеральный уровень	10		
2.4. Наличие персональной страницы на сайте ОУ или ссылки на персональный сайт, блог (актуальность и качество информации, частота обновления - еженедельно)	Ежемесячно	3		
2.5. Обобщение и презентация педагогического опыта	уровень образовательной организации	2		
	муниципальный уровень	6		
	региональный уровень	8		
	федеральный уровень	10		
<b>3. За эффективность педагогического труда</b>				
3.1. Вовлечение родителей в реализацию образовательной программы ДОУ: (родительские университеты, социальные акции, консультативные центры и т.д.)	По факту	2		
3.2. Социально-профилактическая работа с неблагополучными семьями, состоящими в СОП. Профилактика жестокого обращения с детьми за каждого ребенка.	По факту	1		
3.3. За наставничество (работа с молодыми специалистами)	На основании приказа, на весь период исполнения обязанностей наставника	10		
3.4. Исполнительная дисциплина: своевременная сдача отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.	Ежемесячно	2		
3.5. За выполнение разовых поручений администрации	По факту, единовременно	3		
3.6. Посещаемость детей в группе				
Общеразвивающие группы	90% и выше от списочного состава	15		
	80% и выше от списочного состава	10		
	70% и выше от списочного состава	5		
Группы компенсирующего назначения	100% от списочного состава	15		
	90% и выше от списочного состава	10		
	80% и выше от	5		

	списочного состава			
--	--------------------	--	--	--

## ОЦЕНОЧНЫЕ ЛИСТЫ - ОБСЛУЖИВАЩИЙ ПЕРСОНАЛ

### Оценочный лист (машинист по стирке и ремонту одежды, швея)

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				Своя оценка	Оценка руководителя	Комиссионная оценка
Экономия энергоресурсов	Снижение потребления горячая вода холодная вода электроэнергия	По результатам приборов учета	0,5 0,5 0,5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществление погрузочно-разгрузочных работ		По 0,5 за один вид работ	0,5			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач						
Выполнение работ, связанных с работами по проведению ремонтных работ, связанных с функциональными обязанностями	ликвидацией аварий; Выполнение работ по благоустройству и озеленению территорий			Своя оценка	Оценка руководителя	Комиссионная оценка
Участие в мероприятиях учреждения и др.	- Участие в организации и проведении ярмарок	0,5 за каждый вид	0,5			
	Городские мероприятия для сотрудников	0,5 за каждый вид	0,5			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Образцовое состояние белья (качественная стирка, ремонт белья)		Отсутствие замечаний	2			
Всего баллов: 5						

### Оценочный лист делопроизводителя

Образцовое состояние документооборота	Отсутствие замечаний по документообеспечению	Отсутствие замечаний	3			
Участие в мероприятиях учреждения и др.	- Участие в организации и проведении ярмарок, - городские мероприятия для сотрудников	0,5 за каждый вид	1			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Оперативность выполняемой работы	Оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	1			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	Отсутствие замечаний от других ведомств	Отсутствие замечаний	3			
Всего баллов: 8						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				Своя оценка	Оценка руководителя	Комиссионная оценка
Обеспечение сохранности имущества и их учёт		100%	0,5			
Посещаемость	Выполнение от списочного состава	спец. дош. ясли 75% 70% 65% 85% 80% 75% 95% 90% 85%	1 2 3			
Экономия энергоресурсов	Снижение потребления горячая вода холодная вода электроэнергия	Показания приборов учёта	0,5 0,5 0,5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществление дополнительных работ	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; Выполнение работ по благоустройству и озеленению территорий	По 0,5 за один вид работ	0,5			
Участие в мероприятиях учреждения и др.	- Участие в организации и проведении ярмарок, утренников и др	0,5 за каждый вид	0,5			
Выплаты за качество выполняемых работ						

Исполнительская дисциплина	Выполнение должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка на высоком уровне, исполнение приказов, рекомендаций, поручений руководителя	Отсутствие замечаний	0-2			
Всего баллов: 8						

**Оценочный лист (помощник воспитателя, уборщик служебных помещений)**

**Оценочный лист (рабочий по комплексному обслуживанию здания, дворник)**

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				Своя оценка	Оценка руководителя	Комиссионная оценка
Осуществление дополнительных работ, не связанных с функциональными обязанностями	погрузочно-разгрузочные работы; проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; Выполнение работ по благоустройству и озеленению территорий	По 0,5 за один вид работ	2			
Выплаты за качество выполняемых работ						
Чистота и своевременность уборки территории	Отсутствие замечаний администрации учреждения		2			
Всего баллов: 4						

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				Своя оценка	Оценка руководителя	Комиссионная оценка
Экономия энергоресурсов	Снижение потребления горячей вода холодная вода электроэнергия	Показан ия прибор ов учета	0,5 0,5 0,5			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы						
Осуществление дополнительных работ, не связанных с функциональными обязанностями	-погрузочно-разгрузочные работы; -проведение ремонтных работ и работ, связанных с ликвидацией аварий; - выполнение работ по благоустройству и озеленению территорий	По 0,5 за один вид работ	0,5			
Участие в мероприятиях учреждения и др.	- Участие в организации и проведении ярмарок, утренников и др	0,5 за каждый вид	0,5			
	Городские мероприятия для сотрудников	0,5 за каждый вид	0,5			
Выплаты за качество выполняемых работ						

Качество приготовления пищи	Отсутствие замечаний бракеражной комиссии, администрации детского сада, контролирующих органов	Соблюдением норм и технологий приготовления, положительные отзывы родителей и педагогов	3			
Содержание помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, ТБ, ПБ, качественная уборка помещений	Состояние помещений и территории учреждения	Отсутствие предписаний контролирующих или надзорных органов и замечаний администрации и учреждения	2			
Всего баллов: 8						

**Оценочный лист (шеф-повар, повар, кухонный рабочий, кладовщик)**

**Оценочный лист заведующего хозяйством**  
**Период** \_\_\_\_\_

Показатели	Индикатор	Баллы	Своя оценка	Оценка руководителя	Комиссии оценка
1.Привлечение внебюджетных средств и средств от оказания платных услуг	Об оказании дополнительных платных услуг	1			
	Иных видов деятельности	1			
2.Участие в разработке стратегических документов	Отсутствие замечаний со стороны администрации	1			
3.Посещаемость	65%	1			
	70%	2			
	80%	3			

4. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Показатели ниже общегородского	1			
5. Участия работников в городских и массовых мероприятиях	Результативность участия	1			
6. Организация работы по повышению имиджа дошкольного учреждения	Представление опыта работы детского сада	1			
7. Своевременная подготовка дошкольного учреждения к новому учебному году	Своевременное подписание акта готовности	2			
8. Благоустройство территории	Отсутствие замечаний	2			
9. Наличие прогулочных площадок, теневых навесов, оборудования, малых форм	Отсутствие замечаний администрации и контролирующих органов	1			
10. Обеспечение режима безопасности дошкольного учреждения в соответствии с правилами и нормами ОТ, ПБ, ГОиЧС	Отсутствие замечаний	1			
	С незначительными замечаниями	0,5			
11. Контроль за санитарно-гигиеническими условиями учреждения	Записи в санитарных журналах	1			
12. Отсутствие случаев травматизма и массовых заболеваний  Обеспечение жизнедеятельности в соответствии с нормативами  Рациональное плановое исполнение бюджета учреждения	Воспитанников	1			
	Работников	1			
	Отсутствие замечаний надзорных органов Исполнение замечаний в срок	2 0,5			
	Контроль за своевременным оформлением договоров	1			
13. Снижение потребления энергоресурсов в соответствии с ФЗ № 261ФЗ	По результатам приборов				
	Горячая вода	0,5			
	Холодная вода	0,5			
	Электроэнергия	0,5			
Всего баллов: 22,5					

**Оценочный лист заместителя заведующего по воспитательной и методической работе**

Период \_\_\_\_\_

Показатели	Индикатор	Оценка в баллах		Корректировка комиссии
1.Участие в различных видах деятельности, приносящих доход МДОУ	От оказания платных образовательных услуг	1		
	Иных видов услуг	1		
2.Участие в разработке стратегических и аттестационных документов	Отсутствие замечаний - со стороны администрации и контролирующих органов	1		
3.Посещаемость	65%	1		
	70%	2		
	80%	3		
4.Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Показатель заболеваемости ниже общегородского	1		
5.Организация участия работников в профессиональных конкурсах	- участие	1		
	- результативность участия	2		
6.Организация инновационной деятельности	Качество реализации инновационных образовательных программ, проектов, технологий	1		
7.Организация работы по повышению имиджа дошкольного учреждения	Представление собственного опыта Опыта работы детского сада	1		
		1		
8.Организация различных форм дополнительного образования	Разнообразие, высокий уровень	1		
9.Организация информационно-просветительской работы с родителями (семейные клубы, родительские собрания, публичные отчеты т.д.)	Высокий уровень проведения	0,5		
10. Участие учреждения в городских массовых мероприятиях	Воспитанников	1		
	Сотрудников	1		
11.Своевременное размещение необходимой информации о деятельности учреждения на официальном сайте	Регулярность, соответствие нормативным требованиям	0,5		

12.Реализация решений органа государственного-общественного управления, направленных на функционирование и развитие образовательного учреждения	Протоколы заседания попечительского Совета	0,5		
13.Качество реализации общеобразовательной программы МДОУ	По справкам школ	1		
	Карта оперативного контроля	1		
	Карты анализа просмотренных мероприятий	1		
14.Сетевое взаимодействие с другими образовательными учреждениями по реализации ООП и результатов совместной работы	Регулярность мероприятий	1		
15. Отсутствие случаев травматизма у воспитанников		1		
16. Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) граждан-потребителей образовательных услуг		1		
17. Наличие действующих пилотных, инновационных площадок		1		
18. Укомплектованность квалифицированными кадрами, имеющих педагогическое профессиональное образование 100%		1		
Всего баллов: 25,5				

Заведующий Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

Приложение № 7  
к Положению об оплате труда работников Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка» в отношении которого, МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств

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

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
4 квалификационный уровень		3 839	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень		4 489
	2 квалификационный уровень		5 179
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень		5 929
	2 квалификационный уровень		6 729
	3 квалификационный уровень		7 579
	4 квалификационный уровень		8 479
	5 квалификационный уровень		9 429
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень		10 419
	2 квалификационный уровень		11 439
	3 квалификационный уровень		12 479
	4 квалификационный уровень		13 559
	5 квалификационный уровень		14 679
ПКГ «Общеотраслевые	1 квалификационный уровень		15 839
	2 квалификационный уровень		17 039

должности служащих четвертого уровня»	3 квалификационный уровень	18 289
---------------------------------------	----------------------------	--------

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

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

Заведующий Муниципальным дошкольным образовательным учреждением «Детский сад комбинированного вида №19 «Росинка»

О.А. Журавлева

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

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

**Перечень  
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и  
(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в  
особых температурных условиях или связанных с загрязнением, дает  
право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви  
и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми  
нормами**

№ п/п	Профессия / должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Нормативный документ	
1	Грузчик	При работе с прочими грузами, материалами:			Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.21
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
		Дополнительно при выполнении наружных работ зимой:			Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.1б
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года		
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года		
Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года				
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.23	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудников	2 шт.		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Дополнительно при выполнении наружных работ зимой:			Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или куртка для защиты от общих	1 шт. на 2 года		

		производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		№ 997н Примечание п.1б	
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года		
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года		
		Дополнительно при работе с травкосилкой:			
		Наушники противозвучные или вкладыши противозвучные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.1в	
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.32	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
4	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.49	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Головной убор	1 шт. До износа		Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.3
		Дополнительно зимой:			
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н примечание п.1б	
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года		
Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года				
5	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	Приказ министерства труда	

		механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комп.	и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.60
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.3
		Дополнительно при работе в овощехранилищах:		
		Жилет утепленный	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.60
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.16
6	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 компл.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.115
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или/из полимерных материалов	1 шт.	
		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда

				и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.3
7	Помощник воспитателя	Халат хлопчатобумажный	1 шт	<u>СИЗ для няни</u> - Постановление Мин. труда и соц.развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г Приложение № 2 раздел № 6 п.49 На основании п.14 приказа Минздравсоцразвита я России от 1 июня 2009г. № 290н.
Дополнительно при мытье посуды:				
		Фартук прорезиненный с нагрудником	1 шт	<u>СИЗ для мойщика посуды</u> - Постановление Мин. труда и соц.развития Р.Ф № 68 от 29.12.1997г Приложение № 7 раздел 2 п.8 На основании п.14 приказа Минздравсоцразвита я России от 1 июня 2009г. № 290н.
Дополнительно при уборке мест общего пользования:				
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.  1 компл.	<u>СИЗ для уборщика служебных помещений</u> - на основании приказа министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171 На основании п.14 приказа Минздравсоцразвита я России от 1 июня 2009г. № 290н.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
Дополнительно для раздачи пищи:				
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	<u>СИЗ для официанта</u> - на основании

				<p>приказа          министерства труда          и социальной          защиты РФ          от 9 декабря 2014 г.          N 997н          п.119          На основании п.14          приказа          Минздравсоцразвити          я России от 1 июня          2009г. № 290н.</p>		
		Головной убор	1 шт. до износа	<p>Приказ          министерства труда          и социальной          защиты РФ          от 9 декабря 2014 г.          N 997н          п.3 примечания</p>		
8	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	<p>Приказ          министерства труда          и социальной          защиты РФ          от 9 декабря 2014г.          № 997н          п.122</p> <p>Приказ          министерства труда          и социальной          защиты РФ          от 9 декабря 2014г.          № 997н          Примечание п.3</p>		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа			
		Головной убор	До износа			
9	Рабочий по комплексному обслуживани ю и ремонту зданий	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	<p>Приказ          министерства труда          и социальной          защиты РФ          от 9 декабря 2014г.          № 997н          п.135</p>		
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
		Перчатки или/из полимерных материалов	12 пар			
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	До износа			
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа			
		Дополнительно при наружных работах зимой:				
		Костюм для защиты от общих	1 шт. на 2 года		Приказ	

		производственных и механических воздействий на утепляющей прокладке		министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н Примечание п.16
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2,5 года	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	
10	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.171
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или/из полимерных материалов	12 пар	
11	Швея	Фартук х/б с нагрудником	1 шт.	Постановление Минтруда и соцразвития РФ №68 от 29.12.1997г. Приложение №2 раздел 2 п.19
		Косынка х/б	1 шт.	
12	Шеф-повар	Халат белый х/б или куртка белая х/б	1 шт.	Приказ Минторга СССР от 27.12.1983 N 308 Раздел 2 п.4
		Шапочка белая х/б или косынка белая х/б	1 шт.	
		Фартук белый х/б	1 шт.	
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При эксплуатации электроустановок до 1000В., при выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги		Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014г. № 997н п.189
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	

		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
14	Воспитатель	Халат светлых тонов	1 шт.	Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи СП 2.4.3648-20

**Примечание:**

В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работникам выдается 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки (Приказ Минтруда России от 09.12.2014 N 997н Примечание п.5).

**Перечень рабочих мест,  
для которых необходима выдача смывающих  
и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Наименование рабочего места	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Заведующий	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Заместитель заведующего по ВМР	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Воспитатель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Педагог-психолог	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Музыкальный руководитель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Инструктор	Мыло или жидкие	Работы, связанные	Приложение	200 г (мыло

	по физической культуре	моющие средства для мытья рук	с легкосмываемыми загрязнениями	№1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Учитель-логопед	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Заведующий хозяйством	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Шеф-повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
10.	Помощник воспитателя	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующим и средствами, моющими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Приложение №1 Раздел I Защитные средства п.2	100 мл (защитный крем)
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в

					дозированных устройств)
11.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
12.	Кухонный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, дезинфицирующим и средствами, моющими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Приложение №1 Раздел I Защитные средства п.2	100 мл (защитный крем)
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
13.	Кладовщик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
14.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
15.	Уборщик производственных и	Средства гидрофобного действия	Работы с водными растворами, дезинфицирующим	Приложение №1 Раздел I	100 мл (защитный крем)

	служебных помещений, бассейна	(отталкивающие влагу, сушащие кожу)	и средствами, моющими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Защитные средства п.2	
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
16.	Дворник	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	Приложение №1 Раздел I Защитные средства п.4	100 мл (крем, гель, эмульсия или другие)
		Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
17.	Рабочий по комплексном у обслуживани ю здания	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
18.	Грузчик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства п.7	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих

					устройствах)
19.	Швея	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
20.	Специалист по охране труда	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
21.	Оператор хлораторной установки	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
22.	Делопроизводитель	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Приложение №1 Раздел II Очищающие средства <u>п.7</u>	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

**Примечание:**

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, непосредственно работнику не выдают смывающие средства, так как обеспечено постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или жидким моющим средством для мытья рук в дозирующих устройствах.

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий (должностей) работников, подлежащих**  
**обучению и проверке знаний требований охраны труда**

№ п/п	Наименование профессий/должностей работников	Периодичность обучения в соответствии с НПА
<b>подлежащие обучению и проверке знаний требований охраны труда в обучающих организациях</b>		
1.	Заведующий	1 раз в 3 года
2.	Заместитель заведующего по ВМП	1 раз в 3 года
3.	Заведующий хозяйством	1 раз в 3 года
4.	Шеф-повар	1 раз в 3 года
5.	Специалист по охране труда	1 раз в 3 года
6.	Уполномоченный по охране труда	1 раз в 3 года
<b>подлежащие обучению и проверке знаний требований охраны труда в комиссии учреждения (руководители, специалисты)</b>		
7.	Воспитатель	1 раз в 3 года
8.	Инструктор по физической культуре	1 раз в 3 года
9.	Музыкальный руководитель	1 раз в 3 года
10.	Педагог-психолог	1 раз в 3 года
11.	Учитель-логопед	1 раз в 3 года
<b>подлежащие обучению и проверке знаний требований охраны труда в комиссии учреждения (вспомогательный персонал)</b>		
12.	Грузчик	1 раз в год
13.	Дворник	1 раз в год
14.	Делопроизводитель	1 раз в год
15.	Кладовщик	1 раз в год
16.	Кухонный рабочий	1 раз в год
17.	Оператор стиральных машин	1 раз в год
18.	Оператор хлораторной установки	1 раз в год
19.	Повар	1 раз в год
20.	Помощник воспитателя	1 раз в год
21.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год
22.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (эксплуатация электроустановок до 1000В)	1 раз в год
23.	Уборщик производственных и служебных помещений	1 раз в год
24.	Швея	1 раз в год

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий (должностей) работников, подлежащих**  
**обучению и проверке знаний требований охраны труда**

№ п/п	Наименование профессий/должностей работников	Периодичность обучения в соответствии с НПА
<b>подлежащие обучению и проверке знаний требований охраны труда в обучающих организациях</b>		
25.	Заведующий	1 раз в 3 года
26.	Заместитель заведующего по ВМП	1 раз в 3 года
27.	Заведующий хозяйством	1 раз в 3 года
28.	Шеф-повар	1 раз в 3 года
29.	Специалист по охране труда	1 раз в 3 года
30.	Уполномоченный по охране труда	1 раз в 3 года
<b>подлежащие обучению и проверке знаний требований охраны труда в комиссии учреждения (руководители, специалисты)</b>		
31.	Воспитатель	1 раз в 3 года
32.	Инструктор по физической культуре	1 раз в 3 года
33.	Музыкальный руководитель	1 раз в 3 года
34.	Педагог-психолог	1 раз в 3 года
35.	Учитель-логопед	1 раз в 3 года
<b>подлежащие обучению и проверке знаний требований охраны труда в комиссии учреждения (вспомогательный персонал)</b>		
36.	Грузчик	1 раз в год
37.	Дворник	1 раз в год
38.	Делопроизводитель	1 раз в год
39.	Кладовщик	1 раз в год
40.	Кухонный рабочий	1 раз в год
41.	Оператор стиральных машин	1 раз в год
42.	Оператор хлораторной установки	1 раз в год
43.	Повар	1 раз в год
44.	Помощник воспитателя	1 раз в год
45.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год
46.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (эксплуатация электроустановок до 1000В)	1 раз в год
47.	Уборщик производственных и служебных помещений	1 раз в год
48.	Швея	1 раз в год

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий (должностей) работников, освобожденных от**  
**прохождения инструктажей по охране труда на рабочем месте**

№ п/п	Наименование профессий/должностей работников
1.	Заведующий
2.	Заместитель заведующего по ВМР
3.	Заведующий хозяйством
4.	Шеф-повар
5.	Специалист по охране труда
6.	Уполномоченный по охране труда

**Перечень работ,  
при выполнении которых проводятся обязательные предварительные  
и периодические медицинские осмотры (обследования) работников**

№ п/п	Должность, профессия	Наименование работ
1.	Заведующий	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
2.	Заместитель заведующего по воспитательно – методической работе	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
3.	Воспитатель	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
4.	Педагог – психолог	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
5.	Музыкальный руководитель	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
6.	Инструктор по физической культуре	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
7.	Учитель – логопед	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
8.	Заведующий хозяйством	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
9.	Шеф - повар	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (на пищеблоках)
10.	Помощник воспитателя	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
11.	Повар	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (на пищеблоках) п.4.8 Параметры нагревающего микроклимата (температура, индекс тепловой нагрузки среды, влажность, тепловое излучение)
12.	Кухонный рабочий	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (на пищеблоках) п.5.1 Тяжесть трудового процесса
13.	Кладовщик	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей

		п.23 Работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, транспортировки и реализации (на пищеблоках)
14.	Оператор стиральных машин (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.5.1 Тяжесть трудового процесса
15.	Уборщик производственных и служебных помещений	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
16.	Дворник	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.5.1 Тяжесть трудового процесса
17.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.6.1 Работы на высоте
18.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (с исполнением обязанностей электромонтера)	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей п.6.1 Работы на высоте п.9 работы, связанные с техническим обслуживанием электроустановок напряжением 50 В и выше 75 Вт и выше постоянного тока, проведением в них оперативных переключений
19.	Грузчик	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
20.	Швея	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
21.	Специалист по охране труда	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
22.	Оператор хлораторной установки	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей
23.	Делопроизводитель	п.25 Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей

Перечень должностей и профессий,  
подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию

№ п/п	Должность, профессия
24.	Заведующий
25.	Заместитель заведующего по воспитательно – методической работе
26.	Воспитатель
27.	Педагог – психолог
28.	Музыкальный руководитель
29.	Инструктор по физической культуре
30.	Учитель – логопед
31.	Заведующий хозяйством
32.	Шеф - повар
33.	Помощник воспитателя
34.	Повар
35.	Кухонный рабочий
36.	Кладовщик
37.	Оператор стиральных машин (машинист по стирке и ремонту спецодежды)
38.	Уборщик производственных и служебных помещений
39.	Дворник
40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
41.	Грузчик
42.	Швея
43.	Специалист по охране труда
44.	Оператор хлораторной установки
45.	Делопроизводитель

**Перечень  
должностей (профессий), занятых на работах с вредными и (или)  
опасными производственными факторами согласно проведенной  
специальной оценке рабочих мест**

№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование вредного и (или) производственного фактора	Класс (подкласс) условий труда
1.	Дворник	Тяжесть трудового процесса	3.1
2.	Кухонный рабочий	Тяжесть трудового процесса	3.1
3.	Оператор стиральных машин (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	Тяжесть трудового процесса	3.1
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Тяжесть трудового процесса	3.1
5.	Уборщик служебных помещений	Тяжесть трудового процесса	3.1
6.	Повар	Микроклимат	3.1

**Доплаты  
за работу с вредными и (или) опасными условиями труда**

№ п/п	Наименование рабочего места	Процент доплат за вредные и (или) опасные условия труда (по результатам специальной оценки условий труда)
7.	Дворник	4% от оклада (ставки) заработной платы сверх минимального размера оплаты труда
8.	Кухонный рабочий	4% от оклада (ставки) заработной платы сверх минимального размера оплаты труда
9.	Оператор стиральных машин (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	4% от оклада (ставки) заработной платы сверх минимального размера оплаты труда
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4% от оклада (ставки) заработной платы сверх минимального размера оплаты труда
11.	Уборщик служебных помещений	4% от оклада (ставки) заработной платы сверх минимального размера оплаты труда
12.	Повар	4% от оклада (ставки) заработной платы сверх минимального размера оплаты труда

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575917

Владелец Журавлева Ольга Александровна

Действителен с 16.05.2022 по 16.05.2023