



**МИНИСТЕРСТВО ТРУДА,
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
И ДЕМОГРАФИИ
ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ**
(Минтруд Пензенской области)

ул. Некрасова, д. 24, г. Пенза, 440008, тел. (8412) 20-20-10,
факс (8412) 59-51-15, e-mail: mintrud58@mintrud58.ru

18.01.2024 № 01-36/4333
на № _____ от _____

Заведующей
МБДОУ д/с № 106
«Облачко»
г. Пензы
Туктаровой Т.А.

Председателю первичной
профсоюзной организации
Батьковой Н.А.

ул. Карпинского, д. 29,
г. Пенза

УВЕДОМЛЕНИЕ
о регистрации

коллективного договора муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» на 2024-2027 гг.

(полное наименование коллективного договора (далее – договор))

Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области сообщает, что коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» на 2024-2027 гг.

зарегистрирован 18.01.2024 г.
(дата регистрации)

регистрационный номер № 383

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

Начальник отдела
труда, трудовых отношений
и демографии


С.Н. Бочкарева

Специалист


О.В. Доброва

тел. 8(8412)20-20-10, доб.1910

Представитель работодателя:
Заведующий
МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы
«Облачко»

_____ Туктарова Т.А.
« ____ » _____ 2024 г.

Туктарова
Татьяна
Александро
вна

DN: CN=ИД, вПензенская область,
L=Пенза, TO=Заведующая, OU=
Муниципальное бюджетное
дошкольное
образовательное
учреждение детский сад №
106 города Пензы "Облачко",
O=МБДОУ-03798327204,
OU=МБДОУ-03798327204,
E=tya-106@bk.ru, CN=Татьяна
Александровна, SN=Туктарова,
CN=Туктарова Татьяна
Александровна
Mailbox: © 2004-2007, alexandr@bk.ru

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы
«Облачко»

_____ Батькова Н.А.
« ____ » _____ 2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
детский сад № 106 города Пензы «Облачко»
на 2024 – 2027 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 106 города Пензы «Облачко».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации;
- Областное отраслевое Соглашение между Министерством образования Пензенской области и Пензенской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования;
- Отраслевое Соглашение между Управлением образования города Пензы и Пензенской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» (далее – работодатель, организация, образовательная организация) – Туктарова Татьяна Александровна;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» Общероссийского Профсоюза образования (далее – ППО, организация Профсоюза), председатель - Батькова Наталья Александровна.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется постояннодействующая Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением, созданная на равноправной основе по решению сторон и действующая на основании положения, являющегося приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Работодатель в соответствии со ст. 377 ТК РФ по письменному заявлению ежемесячно бесплатно перечисляет на счет организации Профсоюза денежные средства из заработной платы работников в следующем размере:

- 1% из заработной платы работников, являющихся членами профессионального союза - членские профсоюзные взносы;

- 1% из заработной платы работников, не являющихся членами Профсоюза - взнос на уставную деятельность организации Профсоюза.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон. При наступлении условий, требующих изменения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и коллективным договором.

Принятые сторонами изменения оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.8. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.9. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» Общероссийского Профсоюза образования единственным полномочным представителем работников образовательной организации, как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организацию, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.10. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать с выборным органом первичной профсоюзной организации предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в течение трех рабочих дней со дня направления такого предложения сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение трех дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но

уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.11. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию, планов социально-экономического развития образовательной организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях образовательной организации с целью защиты трудовых прав работников.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

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

В случае реорганизации образовательной организации права и обязательства по коллективному договору переходят к правопреемнику и сохраняются до окончания срока его действия.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с 16 января 2024 года и действует до 16 января 2027 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 16 октября 2027 года.

1.15. После уведомительной регистрации в установленном порядке работодатель доводит текст коллективного договора и изменения к нему до работников.

Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

2.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

2.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

2.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять из заработной платы работников на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы или взносы на уставную деятельность профсоюзной организации в размере, установленном настоящим коллективным договором на счет Пензенской городской организации Общероссийского Профсоюза образования.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы, а также взносы на уставную деятельность профсоюзной организации в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

2.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

2.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа образовательной организации с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется в порядке, установленном в приложении № 2 к настоящему коллективному договору посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон;

- принятие решений, с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации или вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации;

- принятие решений, в связи с ходатайством выборного органа первичной профсоюзной организации перед работодателем в интересах (по заявлению) работника.

2.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ)

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- утверждает график отпусков, в том числе длительных (статья 123 ТК РФ);

- утверждает форму расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- устанавливает конкретные размеры оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (статья 221 ТК);

- принимает решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- определяет сроки проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

2.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, помимо оснований предусмотренных Трудовым кодексом РФ, также по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт первый статьи 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт второй статьи 336 ТК РФ).

2.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- введение электронного документооборота и порядок его осуществления (статья 22.2, 22.3 ТК РФ)

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (статья 105 ТК РФ);

- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков (ст. 116 ТК);

- системы оплаты труда (статья 135 ТК);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- правила внутреннего трудового распорядка (статья 190);

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 214 ТК РФ);

- временный перевод работников на дистанционную работу (статья 312.9 ТК РФ);

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников (пункт 1.9. Приложение № 2 приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»);

- рабочую программу воспитания и календарный план воспитательной работы (ч.3 ст.30 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- организацию работы комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч.6 ст.45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- нормы профессиональной этики педагогических и иных работников образовательной организации;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

2.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

2.3.5. Работодатель (учредитель) с предварительного согласия вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении руководителя образовательной организации, являющегося членом Профсоюза;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ, с пунктом вторым части первой статьи

278 ТК РФ, с пунктами первым и вторым части второй статьи 278 ТК РФ с руководителем образовательной организации, являющимся членом Профсоюза.

2.3.6. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляет работникам дополнительные гарантии в соответствии с настоящим коллективным договором.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

2.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

2.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в соответствии с настоящим коллективным договором.

2.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

своевременностью заключения трудового договора и дополнительных соглашений к нему;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

2.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

2.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

2.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

2.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также проверку уплаты и перечисления взносов на уставную деятельность профсоюзной организации в соответствии с настоящим коллективным договором.

2.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

2.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

2.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

2.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

2.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

2.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (приложение № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа), другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Отраслевым Соглашением между Управлением образования города Пензы и Пензенской городской организацией Общероссийского Профсоюза образования, настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

3.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть приняты на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

3.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового

договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.4. С работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательной организации, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы, в соответствии с главой 49.1 ТК РФ.

При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2.1.1. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с педагогическими работниками дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренных квалификационными характеристиками, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для воспитателей:

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

3.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

3.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

3.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и Социальный фонд России на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

3.2.5. Учитывать, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (педагогической) работы (далее – учебная нагрузка) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий образовательной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

3.2.6. Заключать трудовой договор с работниками для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

3.2.8. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера

оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.2.9. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

3.2.10. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

3.2.11. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - 60 и более человек в течение 60 дней;
 - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников в течение учебного года допускается только при согласии выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

3.2.12. Преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо категорий, установленных статьёй 179 ТК РФ предоставляется работникам в следующей очередности:

- председателю первичной профсоюзной организации;
- совмещающим работу с получением образования в профессиональной образовательной организации по направлению деятельности в образовательной организации (независимо от обучения их на платной или бесплатной основе);
- впервые поступившим на работу по полученной специальности (среднего профессионального образования или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам) в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- проработавшим в образовательной организации свыше 10 лет за два года до возникновения права на досрочное назначение пенсии;
- награжденным государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью в предшествующие пять лет;
- отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет.

В случае увольнения работников за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста уведомить об этом территориальные органы занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за два месяца.

3.2.13. Предлагать увольняемым работникам имеющиеся у работодателя вакансии, в том числе в другой местности.

Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности или штата работников, ликвидации образовательной организации время для поиска работы 2 раза в неделю по три часа с указанием конкретного периода рабочего дня с сохранением среднего заработка.

3.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

3.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, работникам, увольняемым в связи с ликвидацией организации, при расторжении трудового договора.

3.2.16. Устанавливать при направлении работников в служебные командировки норму суточных за каждые сутки нахождения в командировке согласно действующего законодательства.

3.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

3.2.18. Принимать меры по переводу 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

3.2.19. В целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение № 3.1 к настоящему коллективному договору), Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (приложение № 3.2 к настоящему коллективному договору).

3.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам

регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

3.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

3.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

3.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

3.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 21 числа текущего месяца; за вторую половину месяца 6 числа, следующего за отчётным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением № 4.3. к настоящему коллективному договору.

4.1.3. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на

весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.3. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

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

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Пензенской области, города Пензы на основании Положения о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко», которое является приложением № 4.1. к настоящему коллективному договору.

Стороны договорились применять унифицированную и традиционно используемую при исчислении заработной платы педагогических работников форму, именуемую «тарификационный список» (приложение № 4.2. к настоящему коллективному договору).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объем учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.5.1. Работодатель принимает необходимые меры по:

- обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательной организации – не более 40 процентов;

- обеспечению зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечению равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми

качествами работников.

- формированию размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

- формированию конкретных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применения к ним понятия «минимальный» либо определения диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- формированию месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ № 1601) им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

- перераспределению средств, предназначенных на оплату труда в образовательной организации (без учета части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты компенсационного характера) с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда образовательной организации;

- формированию фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущей к дополнительной интенсификации труда;

- обеспечению повышения уровня реального содержания заработной платы работников образовательной организации и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- определению размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- созданию условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

- применению типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда). Для уборщиков служебных помещений из расчета 1 штатная единица на каждые 500 квадратных метров убираемой площади пола;

- определению размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов

педагогической работы в неделю (в год) или в абсолютном размере;

- определению размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

4.6. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных наград и знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при награждении государственными или ведомственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

4.7. Работникам, награжденным государственными или ведомственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.8. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

4.9. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации:

- осуществляет оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 4.4. к настоящему коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

- осуществляет оплату труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет;

- сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, выхода на работу по окончании службы в рядах Вооружённых сил России сроком - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) - не более чем за один год;

в) по окончании длительной болезни (свыше 2-х месяцев), длительного отпуска, предоставляемого до одного года сроком - не менее чем на 6 месяцев;

г) при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или сокращением численности и штата

работников образовательной организации, после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию, восстановлении на работе по решению государственной инспекции труда или суда в случае незаконного увольнения, при условии возобновления работы в срок не

позднее одного года с даты увольнения сроком - не менее чем на 9 месяцев;

д) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

е) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.12. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей не входящих в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, относятся к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных» применительно к пункту 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

4.13. Педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы в следующих случаях:

а) превышение наполняемости дошкольных групп, исчисляемой исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в образовательной организации и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций – пропорционально количеству обучающихся;

б) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников

4.14. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. Оплата труда указанных периодов рабочего времени осуществляется на условиях, установленных до начала таких периодов.

4.15. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не менее 30% средств фонда заработной платы:

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

а) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

б) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов

своего труда (принцип предсказуемости);

в) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей образовательной организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

г) вознаграждение должно следовать за достижением результата и определяться ежемесячно или не чаще, чем один раз в три месяца (принцип своевременности);

д) правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

е) принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.16. Педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

4.17. Работники образовательной организации, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации в рабочее время, освобождаются от основной работы на период исполнения ими указанных обязанностей с сохранением средней заработной платы и места работы (должности).

4.18. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработная плата сохраняется в полном размере.

4.19. Стороны пришли к соглашению об установлении за счет иных источников финансирования работнику ежемесячной надбавки (доплаты) за общественно значимые виды деятельности (ст. 377 ТК РФ):

а) по созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада);

б) по подготовке и организации для коллектива социально значимых мероприятий в образовательной организации в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада);

в) по контролю за выполнением условий коллективных договоров и дополнительных соглашений в размере 10 % ставки заработной платы (должностного оклада).

4.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны исходят из того, что:

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, в том числе связанных с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной

нагрузки педагогических работников регулируются в соответствии с частью третьей статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минпросвещения России и, в частности, приказом № 1601.

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ № 536).

5.1.1. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

5.1.3.. При осуществлении в дошкольной группе совместного образования здоровых детей и детей с ОВЗ согласно пункту 13 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования, утвержденного приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 31 июля 2020 г. № 373, должна создаваться группа комбинированной и компенсирующей направленности, при этом норма часов педагогической работы за ставку заработной платы воспитателей таких групп составляет 25 часов в неделю.

5.1.5. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается трудовым договором, разработанным в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

Режим рабочего времени работников в течение пятидневной недели с двумя выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки педагогических работников в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день – суббота.

5.1.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 5.1 к настоящему коллективному договору и утверждаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в образовательной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом № 536, предусматривая в них в том числе:

а) порядок осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий как в месте нахождения образовательной организации, так и за его пределами;

б) предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

в) освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением

заработной платы;

5.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, путем совмещения должностей осуществлять в образовательной организации воспитательно-образовательную работу в группах, кружках.

Предоставление воспитательно-образовательной работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю образовательной организации – учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

5.1.8. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьёй 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 152 ТК РФ.

5.1.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день за фактически отработанное время не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

5.1.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

5.1.11. Работникам, замещающим должности педагогических работников, заместителей руководителя образовательной организации, а также руководителю учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью устанавливаемой трудовым договором, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций (дошкольных групп в общеобразовательных организациях), работающим с обучающимися с ОВЗ, а также нуждающимися в длительном лечении, независимо от их количества в организации (дошкольной группе).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (работникам – инвалидам 30 календарных дней) и

35 календарных дней по результатам специальной оценки результатов труда.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.1.13. Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательной организации, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

5.1.14. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.1.15. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за

неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НТК СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.1.16. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей, при замещении которых может устанавливаться ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день является приложением № 5.2 к настоящему коллективному договору.

5.1.17. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется в соответствии со ст. 117 ТК РФ с учётом результатов специальной оценки условий труда и устанавливается в трудовом договоре.

5.1.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.1.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, а также в случае привлечения работника к исполнению государственных или общественных обязанностей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, при этом новую дату начала отпуска определяет работник.

5.1.20. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.1.21. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

5.1.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

5.1.23. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации работнику предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – один день;
- мужчине при рождении ребёнка – один день;
- бракосочетания детей работников – один день;
- бракосочетания работника – один день;
- похорон близких родственников – три календарных дня;
- родителям выпускников - один день;
- переезд на новое место жительства - два календарных дня;
- проводы детей на действительную воинскую службу в Вооруженные силы РФ - один день;
- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – три календарных дня.

5.1.23.1. Работникам, проходящим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – два календарных дня.

5.1.24. Предоставляют работникам по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации свободные дни - для лечения по путевке, приобретенной в лечебно-профилактическое учреждение (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются путем предоставления части ежегодного основного оплачиваемого отпуска либо фактическом выполнении учебной нагрузки, установленной на начало учебного года.

5.1.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

5.1.26. 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.

5.1.27. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок, в соответствии со статьёй 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней.

5.1.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с приложением № 5.3 к настоящему коллективному договору.

5.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

5.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

5.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего

времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны признают основными направлениями работы по охране труда сохранение жизни и здоровья участников образовательного процесса, обеспечение безопасных условий труда, предупреждение и профилактика опасностей в образовательной организации.

6.1. 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:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в образовательном процессе инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СОУТ) в образовательном учреждении.

6.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

6.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.8. 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.

6.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.2.10. 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.

6.2.11. 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.

6.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.13. 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, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников, 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.

6.2.14. 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.

6.2.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий.

6.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.17. 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.2.18. 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.

6.2.19. 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 Социального фонда России, 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.

6.2.20. 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.

6.2.21. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.22. 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, имеющих место 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.

6.2.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2.24. 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.

6.2.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.26. 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.

6.2.27. 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.

6.2.28. Участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе комиссий по охране труда; по проведению специальной оценки условий труда; по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю за состоянием зданий, кабинетов, пищеблока и спортивных сооружений; по приемке образовательной организации и её территории к новому учебному году.

6.2.29. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и (или) не менее 0,2 процента от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.2.30. Использование в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможности возврата части сумм страховых взносов из Фонда пенсионного и социального страхования РФ (до 30 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.31. Освобождение работников от основной работы на время исполнения ими обязанностей членов комитета (комиссии) по охране труда (по запросу в письменной (устной) форме председателя комитета (комиссии)).

6.2.32. Предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и установление надбавки к заработной плате в размере не менее 10 процентов от базового оклада.

6.3. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

6.4. Работодатель создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда для обеспечения функционирования СУОТ.

6.5. Работодатель имеет право:

6.5.1. Использовать в целях контроля за безопасностью образовательного процесса приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию, обеспечивать хранение полученной информации.

6.5.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.5.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным образовательным процессом, 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).

6.6. Работники обязуются:

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.6.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.6.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.6.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.5. 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.

6.6.6. 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.

6.6.7. 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 уставной 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.

6.6.8. 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, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.7. Работники имеют право на:

6.7.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.7.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7.3. 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.

6.7.4. 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.

6.7.5. 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.

6.7.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

6.7.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда.

6.7.8. 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, настоящим коллективным договором, трудовым договором.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

6.7.9. 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.

6.7.10. 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.

6.7.11. 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).

6.7.12. 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.

6.8. Выборный орган первичной профсоюзной организации (комитет, председатель) обязуется:

6.8.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.8.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в помещениях дошкольной образовательной организации.

6.8.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.8.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в работе в работе комиссий по охране труда; по проведению специальной оценки условий труда; по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю за состоянием зданий, групповых помещений, пищеблока и спортивных сооружений; по приёме образовательной организации и её территории к новому учебному году.

6.8.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.8.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.8.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления образовательной организацией, в суде.

6.8.8. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.8.9. Обеспечивать участие уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведение Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

6.8.10. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза, пострадавшим на производстве.

6.9. Стороны настоящего договора:

6.9.1. Обеспечивают создание и функционирование комитета (комиссии) по охране труда образовательной организации.

Комитет (комиссия) по охране труда формируется на паритетной основе из представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9.2. По взаимной договоренности заключают Соглашение по охране труда с целью повышения общей безопасности, планирования и реализации мероприятий по охране труда.

6.9.3. Осуществляют контроль функционирования СУОТ, используя различные формы контроля, в том числе и административно-общественный трехступенчатый контроль. Виды и методы контроля определяются планом мероприятий по охране труда. По результатам контроля составляется акт.

6.9.4. Обеспечивают проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9.5. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

VII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. Стороны договорились о том, что:

7.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

7.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет право на дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации должно быть реализовано в течение первого года работы после выхода из указанного отпуска.

7.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

7.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

7.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

7.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с

Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

7.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

7.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

7.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств образовательной организации.

7.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации и при наличии финансовых возможностей работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

8.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях педагогического совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

8.1.3. В целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников руководствоваться Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников, Положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы,

площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

8.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

8.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

8.2.6. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, при наличии финансовых возможностей, выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере должностного оклада за счет средств работодателя.

8.2.7. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, при наличии финансовых возможностей, осуществлять единовременную выплату работникам при рождении ребёнка в размере должностного оклада за счет средств работодателя.

8.2.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

8.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

8.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

8.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ;

IX. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

9.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов - педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении с установлением наставникам доплаты к заработной плате в пределах фонда оплаты труда за работу с молодыми педагогами в размере 10% от базовой ставки;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов (делегирование представителя в городской Совет молодых педагогов).

9.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

9.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

9.5. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

9.6. Молодым специалистам - педагогическим работникам, в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» устанавливается повышающий коэффициент.

Установление повышающего коэффициента педагогическим работникам - молодым специалистам осуществляется при соблюдении следующих условий:

- не старше тридцати пяти лет;
- наличие среднего профессионального образования или высшего образования, подтвержденного документом об образовании и (или) о квалификации;
- заключение трудового договора с государственной или муниципальной образовательной организацией, в течение шести месяцев после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования (не считая периода отпуска по беременности и родам; отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; периода времени по уходу неработающего выпускника

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель:

11.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

11.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

11.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

11.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.1.8. освобождает от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в образовательной организации, на время участия в работе собраний (конференций), а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

11.1.9. предоставляет не менее 12 дней в год членам выборных органов организаций Профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета, внештатным инспекторам труда Профсоюза, представителям профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы с освобождением от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;

11.1.10. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации;

11.1.11. предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве трех календарных дней, членам профсоюзного комитета - два календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - два календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – два календарных дня;

11.1.12. обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов Профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета образовательной организации на расчетный счет организации Профсоюза средств в размере, установленном настоящим коллективным договором. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Решение о возможном применении дисциплинарного взыскания (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей) к работнику, входящему в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, принимать с предварительного согласия вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации, к работнику, входящему в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации – с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного коллегиального органа в первичной профсоюзной организации.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

11.2.2. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ).

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.6. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.2.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации образовательной организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки

проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко».

12.2. Стороны договорились и обязуются:

12.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

12.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

12.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

12.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам учреждения.

12.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

12.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

13.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

13.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

13.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 16 января 2027 включительно.

13.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

13.6. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

13.7. При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

13.9. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

13.10. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.11. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

Приложение № 1 Положение о Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением.

Приложение № 2 Порядок взаимодействия работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Приложение № 3.1 Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников.

Приложение № 3.2 Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

Приложение № 4.1 Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко».

Положение о выплатах стимулирующего характера, за работу в особых условиях труда, дополнительные выплаты и объём работ и премирования работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко».

Приложение № 4.2 Форма тарификационного списка (вместе с перечнем учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации.

Приложение № 4.3 Форма расчетного листка.

Приложение № 4.4. Основания для осуществления оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием.

Приложение № 5.1 Правила внутреннего трудового распорядка.

Приложение № 5.2 Перечень должностей, при замещении которых может устанавливаться ненормированный рабочий день и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день.

Приложение № 5.3 Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

Приложение № 6 Положение о системе управления охраной труда

Приложение № 7 Положении об обучении работников образовательной организации по охране труда;

Приложение № 8 Положение о специальной оценке по условиям труда;

Приложение № 9 Положение по оценке профессиональных рисков;

Приложение № 10 План мероприятий по охране труда;

Приложение № 11 Положение о проведении медицинских осмотров и освидетельствований работников;

Приложение № 12 Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты;

Приложение № 13 Положение о расследовании несчастных случаев и микротравм;

Приложение № 14 Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда;

Приложение № 15 Положение о трехступенчатом (административно-общественном) контроле.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ДЛЯ ВЕДЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНЫХ ПЕРЕГОВОРОВ, ПОДГОТОВКИ ПРОЕКТА И ЗАКЛЮЧЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ

1. Общие положения

1.1. Комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением (далее - Комиссия) создается в соответствии с частями 1 и 7 статьи 35 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставами Сторон, а также настоящим Положением.

1.3. Сторонами Комиссии являются:

- работодатель - Заведующий Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» – Туктарова Татьяна Александровна;
- работники в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников Общероссийского Профсоюза образования, председатель - Батькова Наталья Александровна.

1.4. Комиссия формируется из равного числа представителей Сторон.

1.5. Персональный состав утверждается приказом работодателя, включая кандидатуры направленные в состав Комиссии выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации в исключительных случаях. Член Комиссии может быть выведен из ее состава по решению соответственно, выборного органа первичной профсоюзной организации или работодателя с одновременным утверждением нового члена Комиссии

В случае изменения персонального состава одна Сторона другую о произошедших изменениях уведомляет в письменной форме.

При изменении состава Комиссии в приказ работодателя об утверждении персонального состава Комиссии вносятся соответствующие изменения.

2. Цели и задачи Комиссии

2.1. Комиссия создана для достижения согласования интересов Сторон, а также содействия коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений.

Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовка проекта коллективного договора и его заключение, проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в него;
- организация и осуществление текущего контроля выполнения положений коллективного договора;
- информирование работников о выполнении положений коллективного договора (не реже одного раза в год);
- урегулирование возникающих разногласий при реализации положений коллективного договора;
- разъяснение, при необходимости, положений коллективного договора.

3. Права Комиссии

Для выполнения возложенных задач Комиссия вправе:

3.1. Приглашать по договоренности Сторон специалистов и экспертов для ведения коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

3.2. Заслушивать информацию представителей Сторон по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и имеющимся случаям невыполнения условий коллективного договора и принимать соответствующие решения.

4. Порядок деятельности Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением, утвержденным планом работы и с учетом необходимости оперативного решения возникающих неотложных вопросов.

4.2. Заседания Комиссии проводятся не реже одного раза в год. Место, дата и время заседаний определяются Комиссией.

4.3. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии от каждой стороны.

4.4. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от другой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницилирующей переговоры.

4.5. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании.

4.6. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается представителями Сторон, размножается в двух экземплярах и передается представителям Сторон.

4.7. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе Стороны.

Стороны Комиссии принимают решение большинством голосов членов своей стороны.

4.8. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

4.9. Представитель Стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимодействие сторон для достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии.

4.10. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

5. Члены комиссии.

5.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом проведения коллективных переговоров, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;
- содействуют реализации решений Комиссии;
- несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

5.2. Полномочия членов Комиссии:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовка проекта коллективного договора и его заключение (подписание);
- подготовка проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в коллективный договор и их заключение (подписание);
- организация и осуществление текущего контроля выполнения положений коллективного договора.

Приложение к положению о
Комиссии для ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта и заключения коллективного договора,
организации контроля за его выполнением

ПРИМЕРНЫЙ РЕГЛАМЕНТ

работы Комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, организации контроля за его выполнением

№ п/п	Содержание мероприятий	Примерный срок	Примечание
1.	Направление письменного уведомления о начале коллективных переговоров	обязательно регистрируется с указанием даты вручения уведомления	
2.	Издание приказа (приказа/решения) о создании Комиссии проведения коллективных переговоров	не позднее 7 календарных дней с даты регистрации уведомления	
3.	Выработка порядка разработки и обсуждения проекта коллективного договора, проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в коллективный договор	на первом заседании Комиссии	
4.	Разработка проекта коллективного договора, проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в коллективный договор	2 - 3 недели	
5.	Обсуждение проекта коллективного договора, проектов соглашений о внесении изменений и дополнений в коллективный договор на заседаниях Комиссии	2 недели	
6.	Доработка проекта коллективного договора после обсуждения его в филиалах (структурных подразделениях) организации, составление при необходимости перечня (протокола) разногласий	3-5 рабочих дней	
7.	Подписание коллективного договора, соглашения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор	1 рабочий день	
8.	Сбор и подготовка информации о выполнении положений коллективного договора	ежегодно - ноябрь	
9.	Проведение собрания работников в целях информирования о выполнении положений коллективного договора	ежегодно - декабрь	

Председатель комиссии (сопредседатель)

ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ С ВЫБОРНЫМ ОРГАНОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1. При принятии локальных нормативных актов.

1.1. Учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

1.2. Согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю выписку из протокола заседания по проекту с указанием принятого решения.

В случае, несогласия с проектом локального нормативного акта либо предложением по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения выписки из протокола заседания провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

II. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя, применении дисциплинарного взыскания.

2.1. Учёт мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора по основаниям, предусмотренным ТК РФ, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается.

В случае, если выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в выборный орган первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

2.2. Учёт согласия/несогласия выборного органа организации Профсоюза.

2.2.1. При учете согласия/несогласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

В течение пяти рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения выборный орган первичной профсоюзной организации рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии.

Работодатель вправе произвести принять решение без учета выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок.

Если выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения выборного органа первичной профсоюзной организации проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение о данном увольнении.

2.2.2. При учете согласия/несогласия вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации, в случаях установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями.

2.2.2.1. Работник, входящий в состав выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации либо в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организации.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения о применении дисциплинарного взыскания, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным решением.

Работодатель вправе наложить дисциплинарное взыскание без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок.

Соблюдение указанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы соответствующий выборный профсоюзный орган права обжаловать в суд принятое работодателем решение.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или суд.

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

Увольнение по инициативе работодателя производится в порядке, установленном статьей 374 ТК РФ.

2.2.2.2. Руководитель образовательной организации.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя - учредителя организации (далее в этом подпункте – работодатель) проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной форме работодателю свое решение о согласии или несогласии.

Работодатель вправе применить дисциплинарное взыскание, произвести увольнение без учета решения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в случае, если такое решение не представлено в установленный срок.

Если соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, в течение трех рабочих дней стороны вправе провести дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При недостижении общего согласия в результате дополнительных консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня получения соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения, имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано этим работником или представляющим его интересы выборным профсоюзным органом в соответствующую государственную инспекцию труда или суд.

Работодатель вправе:

применить дисциплинарное взыскание не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени,

необходимого на учет мнения вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации;

произвести увольнение в течение одного месяца со дня получения решения о согласии с данным увольнением соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, либо истечения установленного срока представления такого решения. В установленный срок не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

III. При принятии решения (издания приказа).

3.1. Учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работодатель в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями, перед принятием решения направляет проект распорядительного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения указанного проекта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право издать приказ, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

3.2. Согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором, отраслевыми соглашениями, перед принятием решения направляет проект приказа и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта направляет работодателю выписку из протокола заседания по проекту с указанием принятого решения.

В случае, несогласия с проектом приказа либо предложением по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения выписки из протокола заседания провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право, издать, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

3.3. По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работник* обращается в первичную профсоюзную организацию с заявлением о необходимости ходатайства в отношении него перед работодателем о предоставлении гарантий установленных коллективным договором, территориальным отраслевым Соглашением.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее двух рабочих дней со дня получения указанного заявления (с приложенными при необходимости подтверждающими документами) направляет работодателю ходатайство в письменной форме.

Работодатель обязан в течение одного рабочего дня после получения ходатайства выборного органа первичной профсоюзной организации издать приказ о предоставлении дополнительных гарантий, установленных коллективным договором, территориальным отраслевым Соглашением.

В случае невыполнения работодателем условий коллективного договора, Соглашения первичная профсоюзная организация вправе обжаловать данное нарушение в соответствующей государственной инспекции труда или в суде. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном ТК РФ.

<*> Первичные профсоюзные организации и их органы представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов.

Работник, не являющийся членом Общероссийского Профсоюза вправе уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии исполнения пункта 1.5. настоящего коллективного договора с даты его заключения.

Приложение № 3.1.
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Общие положения

1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию».

2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

3. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к

обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;

д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;

ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интерне», в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

4. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

7. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

8. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО УРЕГУЛИРОВАНИЮ СПОРОВ МЕЖДУ УЧАСТНИКАМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон № 273).

2. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 106 города Пензы «Облачко» (далее - Комиссия) создается в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, за исключением споров, для которых установлен иной порядок рассмотрения.

В соответствии с частью 1 статьи 11 Федерального закона «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ защита и восстановление прав и законных интересов несовершеннолетних обеспечивается комиссией по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3. Настоящее Положение определяет порядок создания и организации работы Комиссии, ее функции и полномочия, регламент работы, порядок принятия и оформления решений Комиссии.

4. Настоящее Положение принято с учетом мнения Совета профилактики (протокол от 29.08. 2023 года №1) и Общего родительского комитета (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся (далее - ОРК) (протокол от 29.08. 2023 года № 1).

5. Изменения в Положение могут быть внесены только с учетом мнения Совета профилактики и ОРК, а также по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом № 273, а также другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, содержащими нормы, регулирующие отношения в сфере образования, локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и настоящим Положением.

II. Порядок создания и работы Комиссии

7. Комиссия создается приказом руководителя организации из равного числа представителей образовательной организации, представителей родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся в количестве не менее 3 (трех) человек от каждой стороны.

8. Делегирование представителей участников образовательных отношений в состав Комиссии осуществляется соответственно Советом профилактики, ОРК (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Срок полномочий Комиссии – 3 (три) года.

10. Досрочное прекращение полномочий члена Комиссии предусмотрено в следующих случаях:

- 1) на основании личного заявления члена Комиссии об исключении из ее состава;
- 2) по требованию не менее 2/3 членов Комиссии, выраженному в письменной форме;
- 3) в случае прекращения членом Комиссии образовательных или трудовых отношений с организацией.

11. В случае досрочного прекращения полномочий члена Комиссии в ее состав делегируется иной представитель соответствующей категории участников образовательных отношений в порядке, установленном пунктом 8 настоящего Положения.

12. Члены Комиссии осуществляют свою деятельность на безвозмездной основе.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

14. Координацию деятельности Комиссией осуществляет председатель, избираемый простым большинством голосов членов Комиссии из числа лиц, входящих в ее состав.

15. Председатель Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) распределение обязанностей между членами Комиссии;
- 2) утверждение повестки заседаний Комиссии;
- 3) созыв заседаний Комиссии;
- 4) председательство на заседаниях Комиссии;
- 5) подписание протоколов заседаний и иных исходящих документов Комиссии;
- 6) общий контроль за исполнением решений, принятых Комиссией.

16. Заместитель председателя Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

17. Заместитель председателя Комиссии осуществляет следующие функции и полномочия:

- 1) координация работы членов Комиссии;
- 2) подготовка документов, вносимых на рассмотрение Комиссии;
- 3) выполнение обязанностей председателя Комиссии в случае его отсутствия.

18. Секретарь Комиссии назначается решением председателя Комиссии из числа ее членов.

19. Секретарь Комиссии осуществляет следующие функции:

- 1) регистрация заявлений, поступивших в Комиссию;
- 2) информирование членов Комиссии в срок не позднее 5 рабочих дней до дня проведения заседания Комиссии о дате, времени, месте и повестке заседания;
- 3) ведение и оформление протоколов заседаний Комиссии;
- 4) составление выписок из протоколов заседаний Комиссии и предоставление их лицам и органам, указанным в пункте 41 настоящего Положения;
- 5) обеспечение текущего хранения документов и материалов Комиссии, а также обеспечение их сохранности.

20. Члены Комиссии имеют право:

- 1) участвовать в подготовке заседаний Комиссии;
- 2) обращаться к председателю Комиссии по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 3) запрашивать у руководителя организации информацию по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии;
- 4) в случае предполагаемого отсутствия на заседании Комиссии доводить до сведения Комиссии свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме, которое оглашается на заседании и приобщается к протоколу;
- 5) выражать в случае несогласия с решением, принятым на заседании Комиссии, особое мнение в письменной форме, которое подлежит обязательному приобщению к протоколу заседания Комиссии;
- 6) вносить предложения по совершенствованию организации работы Комиссии.

21. Члены Комиссии обязаны:

- 1) участвовать в заседаниях Комиссии;
- 2) выполнять функции, возложенные на них в соответствии с настоящим Положением;
- 3) соблюдать требования законодательства при реализации своих функций;
- 4) в случае возникновения у них конфликта интересов сообщать об этом председателю Комиссии и отказываться в письменной форме от участия в соответствующем заседании Комиссии.

22. Члены Комиссии не вправе разглашать сведения и соответствующую информацию, полученную ими в ходе участия в работе Комиссии, третьим лицам.

III. Функции и полномочия Комиссии

23. При поступлении заявления от любого участника образовательных отношений Комиссия осуществляет следующие функции:

1) рассмотрение жалоб на нарушение участником образовательных отношений:

а) правил внутреннего распорядка обучающихся и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности, устанавливающих требования к участникам образовательных отношений;

б) образовательных программ организации, в том числе рабочих программ;

в) иных локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, в том числе установления форм, периодичности и порядка проведения текущего контроля выполнения образовательной программы;

2) установление наличия или отсутствия конфликта интересов педагогического работника;

3) справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогическими работниками;

24. Комиссия не вправе осуществлять рассмотрение и урегулирование споров участников образовательных отношений с другими участниками отношений в сфере образования - федеральными государственными органами, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, работодателями и их объединениями.

25. По итогам рассмотрения заявлений участников образовательных отношений Комиссия имеет следующие полномочия:

1) установление наличия или отсутствия нарушения участниками образовательных отношений локальных нормативных актов по вопросам реализации права на образование, а также принятие мер по урегулированию ситуации;

2) принятие решения в целях урегулирования конфликта интересов педагогического работника при его наличии;

3) установление наличия или отсутствия нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, принятие при наличии указанного нарушения мер по урегулированию ситуации, в том числе решения о целесообразности или нецелесообразности применения дисциплинарного взыскания;

4) вынесение рекомендаций различным участникам образовательных отношений в целях урегулирования или профилактики повторного возникновения ситуации, ставшей предметом спора.

IV. Регламент работы Комиссии

26. Заседания Комиссии проводятся на основании письменного заявления участника образовательных отношений, поступившего непосредственно в Комиссию или в адрес руководителя организации, с указанием признаков нарушений прав на образование и лица, допустившего указанные нарушения.

27. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество (при наличии) заявителя, обучающегося, родитель (законный представитель);

2) оспариваемые действия или бездействие участника образовательных отношений;

3) фамилия, имя, отчество (при наличии) участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается - указание на приказ руководителя организации, который обжалуется;

4) основания, по которым заявитель считает, что реализация его прав на образование нарушена;

5) требования заявителя.

28. В случае необходимости в подтверждение своих доводов заявитель прилагает к заявлению соответствующие документы и материалы либо их копии.

29. Заявление, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации с письменным уведомлением заявителя о сроке и месте проведения заседания для рассмотрения указанного

заявления, либо отказе в его рассмотрении в соответствии с пунктом 32 настоящего Положения.

30. При наличии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1 - 5 пункта 27 настоящего Положения, Комиссия обязана провести заседание в течение 10 дней со дня подачи заявления, а в случае подачи заявления в праздничные выходные дни - в течение 10 дней со дня завершения праздничных выходных дней.

31. При отсутствии в заявлении информации, предусмотренной подпунктами 1 - 5 пункта 27 настоящего Положения, заседание Комиссии его рассмотрению не проводится.

32. Участник образовательных отношений имеет право лично присутствовать при рассмотрении его заявления на заседании Комиссии.

В случае неявки заявителя на заседание Комиссии заявление рассматривается в его отсутствие.

33. При необходимости и в целях всестороннего и объективного рассмотрения вопросов повестки Комиссия имеет право приглашать на заседание руководителя организации и (или) любых иных лиц.

34. По запросу Комиссии руководитель организации в установленный Комиссией срок представляет необходимые документы.

35. Заседание Комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 (двух третей) членов Комиссии.

V. Порядок принятия и оформления решений Комиссии

36. По результатам рассмотрения заявления участника образовательных отношений Комиссия принимает решение в целях урегулирования разногласий.

37. В случае установления факта нарушения права на образование Комиссия принимает решение, направленное на его восстановление, в том числе с возложением обязанности по устранению выявленных нарушений родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся и (или) работников организации.

38. Решение Комиссии принимается открытым голосованием большинством голосов от общего числа членов Комиссии, принявших участие в заседании. В случае равенства голосов решение принимается в пользу участника образовательных отношений, действия или бездействие которого оспаривается в пользу обучающегося.

39. Решения Комиссии оформляются протоколами заседаний, которые подписываются всеми присутствующими членами Комиссии.

40. Решения Комиссии в виде выписки из протокола заседания в течение 5 (пяти) рабочих дней со дня его проведения предоставляются заявителю и лицу, на которого Комиссией возложены обязанности по устранению выявленных нарушений (в случае установления факта нарушения права на образование), руководителю организации, а также при наличии запроса Совету профилактики, ОРК и (или) выборному органу первичной профсоюзной организации.

41. Решение Комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений в организации и подлежит исполнению в срок, предусмотренный указанным решением.

42. В случае если заявитель не согласен с решением Комиссии по своему обращению, то он может воспользоваться правом на защиту и восстановление своих нарушенных прав и законных интересов в судебном порядке.

43. Срок хранения документов и материалов Комиссии в организации составляет 3 (три) года.

Приложение № 4.1.
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

Мнение профсоюза учтено
Протокол № 49
заседания профкома «14» ноября 2023 г.
Мнение коллектива учтено
Протокол № 5 общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко»
от «14» ноября 2023 г.

Утверждено:
Приказом МБДОУ детский
сад № 106 г. Пензы «Облачко»
от «14» ноября 2023 г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 106 г. Пензы
«Облачко»**

Пенза 2023

1. Общие положения

1.1. Предметом регулирования настоящего Положения являются отношения, связанные с определением правовых и организационных основ установления системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» (далее по тексту – Учреждение) и порядок ее применения.

1.2. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Администрации города Пензы от 27.03. 2009 № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с изменениями от 07.11.2023 № 1626/2 и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года), приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и Администрации города Пензы, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях;

в) осуществление выплат компенсационного характера (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за работу с вредными условиями труда;

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

ж) индексация базовых окладов производится в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Пензы.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей.

Система оплаты труда работников Учреждения обеспечивает:

дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности;

установление оплаты труда в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ).

Оплата труда работников, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат, доплат за дополнительные виды (объемы) работ и стимулирующих выплат за качество выполненной работы, не может быть менее минимального размера оплаты труда установленного действующим законодательством (с января 2023- 16 242 руб.).

В отдельных случаях работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке).

Персональный повышающий коэффициент к базовому окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его квалификации, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размере принимается заведующем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Заведующий Учреждением с учётом мнения профкома Учреждения утверждает перечень должностей работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты.

Применение всех повышающих коэффициентов к базовому окладу не образует новый базовый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, доплат за дополнительные виды и объемы работ.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством (далее - МРОТ), указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы.

1.5. В настоящем Положении используются следующие основные понятия:

должностной оклад (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждением осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня с учетом компенсационных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера), доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты);

компенсационные выплаты – выплаты за работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

доплаты за дополнительные виды и объем работы – доплаты за работы, не входящей в круг должностных обязанностей;

стимулирующие выплаты - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; премиальные выплаты по итогам работы.

1.6. Система оплаты труда в Учреждении регулируется коллективным договором, другими локальными нормативными актами в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пензенской области и Администрации города Пензы, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и другими государственными гарантиями по оплате труда с учетом мнения профкома Учреждения.

2. Порядок расчета заработной платы работников учреждений образования

2.1. Система оплаты труда включает:

- должностные оклады руководителей;
- оклады (ставки) специалистов (педагогических работников, специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала), технических исполнителей, рабочих;
- ставки по рабочим должностям в соответствии с квалификационными разрядами;
- повышающие коэффициенты в зависимости от специфики работы в образовательных организациях, уровня управления (для руководителей образовательных организаций и руководителей структурных подразделений образовательных организаций);
- компенсационные выплаты;
- доплаты за дополнительные виды и объемы работы;
- стимулирующие выплаты.

2.2. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам Учреждения определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (и) или иных локальных нормативных актах. Предельная доля расходов на оплату труда административно- управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда образовательной организации должна составлять не более 40 процентов.

Порядок расчета заработной платы педагогических работников

2.3. Размер должностного оклада (ставки) за ставку работников Учреждения рассчитывается с учетом выплат за специфику работы в Учреждении.

$$O^{np}_o = Bnp \times (1 + \sum PK_{\phi}), \text{ где}$$

O^{np}_o – должностной оклад педагогического работника;

Bnp – базовый оклад педагогического работника;

$\sum PK_{\phi}$ – сумма повышающих коэффициентов базовых окладов

Размеры базовых окладов педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Учреждения даны в Приложении 1.

2.4. Должностные оклады (ставки) педагогическим работникам устанавливаются при выполнении нормы труда за ставку заработной платы (Приложение 9).

2.5. Должностной оклад (ставка) педагогического работника $O^{n.p}_\phi$, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, определяется:

- для работников Учреждения по следующей формуле:

$$O^{n.p}_\phi = \frac{O^{n.p}_o \cdot \Phi_n}{H_{\text{чс}}} + 100, \text{ где}$$

$O^{n.p}_o$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

$O^{n.p}_o$ – должностной оклад (ставка) педагогического работника за выполнение нормы труда за ставку заработной платы с учетом выплат за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, вид образовательной деятельности (коррекционные группы и т.п.) - (коэффициент специфики);

Φ_n – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

$H_{\text{чс}}$ – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

100 - включается взамен размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

В расчет включается норма часов педагогической работа за ставку заработной платы, утвержденная приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (с изменениями и дополнениями)

2.6. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7. Тарификация педагогических работников производится один раз в год. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков (Приложение 10).

2.8. За время работы в период отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала производится из расчета заработной платы, установленной при

тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

Порядок и условия почасовой оплаты труда приведены в Приложении 11.

Педагогическим работникам образовательного учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь.

2.9. Заработная плата педагогических работников определяется как сумма оклада (ставки), исчисленного, с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки, выплат по персональному коэффициенту, выплат компенсационного характера, доплат за дополнительные виды и объемы работы, стимулирующих выплат.

Порядок расчета заработной платы административно-управленческого персонала

2.10. Заработная плата заведующего Учреждения, её заместителя и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей в следующих размерах:

Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада руководителя учреждения (рублей в месяц)
1	67 921
2	63 463
3	59 240
4	55 487
5	51 851
6	48 448
7	45 281
8	42 348

2.11. Размер должностного оклада заведующего Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается настоящим Положением.

Показатели и критерии оценки деятельности заведующего Учреждением, размер выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учётом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения, заключенным в соответствии с нормативными актами.

Должностные оклады заместителя заведующего и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 5-10 процентов ниже должностного оклада заведующего.

Системы оплаты труда заместителя заведующего и главного бухгалтера Учреждения, включая размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются Коллективным договором, локальными актами учреждения. При этом размер повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего характера определяется, исходя из финансовых возможностей учреждения с таким условием, что средняя заработная плата заместителя заведующего и главного бухгалтера Учреждения, не превышала среднюю заработную плату заведующего Учреждением за отчётный год.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате заведующего Учреждением, её заместителя и главного бухгалтера, размещается в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на официальном сайте учредителя или, по решению учредителя, на официальном сайте Учреждения в порядке, установленном учредителем.

В пределах средств, выделенных на оплату труда работников Учреждения, заведующему устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты заведующему Учреждением (за исключением премии) устанавливаются приказом главного распорядителя бюджетных средств, с учётом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности Учреждения и его заведующего.

Премия заведующему Учреждения устанавливается постановлением Администрации города Пензы, исходя из оценки результатов по основным показателям деятельности образовательного учреждения.

За выполнение заданий особой важности и сложности, а также в связи с профессиональными праздниками и к юбилейной дате, выплачиваются премии разового характера в пределах фонда оплаты труда учреждения.

К категории особо важных и сложных заданий относятся:

- подготовка и проведение мероприятий регионального, местного значения или масштаба.

2.12. Заработная плата работников АУП (заведующего Учреждения, её заместителя и главного бухгалтера) определяется по следующей формуле:

$$Z_{\text{Рук(АУП)}} = O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}} + D^{\text{Рук(АУП)}} + C^{\text{Рук(АУП)}}, \text{ где}$$

$Z_{\text{Рук(АУП)}}$ - месячная заработная плата заведующего Учреждения, её заместителя и главного бухгалтера из числа АУП;

$O_{\text{о}}^{\text{Рук(АУП)}}$ - должностной оклад заведующего Учреждения, её заместителя и главного бухгалтера из числа АУП;

$D^{\text{Рук(АУП)}}$ - доплаты заведующему Учреждения, её заместителю и главному бухгалтеру из числа АУП за дополнительный объём работы;

$C^{\text{Рук(АУП)}}$ - стимулирующие выплаты заведующему Учреждения, её заместителю и главному бухгалтеру из числа АУП.

Конкретный размер выплат заведующего Учреждения устанавливается учредителем, исходя из оценки результатов деятельности образовательного учреждения.

Заключение трудового договора с заведующим Учреждением, на основе типовой формы, должно осуществляться при обязательном наличии пункта об обязанности заведующего образовательного учреждения обеспечивать достижение установленных образовательным учреждением ежегодных значений показателей, соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников Учреждения со средней заработной платой в Пензенской области, указанных в дополнительном соглашении, являющемся неотъемлемой частью трудового договора.

Основной персонал Учреждения – работники Учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждением целей деятельности учреждения, а также непосредственный руководитель - заведующий Учреждением.

Вспомогательный персонал Учреждения - работники Учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленные на достижение определённых уставом Учреждения, целей его деятельности, включая обслуживание здания и оборудования.

Административно-управленческий персонал Учреждения - работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

Порядок расчёта заработной платы специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.13. Должностной оклад специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (УВП и ОП) определяется с учётом выплат за специфику работы в Учреждении.

Размеры должностных окладов специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонал Учреждения по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих даны в Приложении 2.

2.14. Заработная плата специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется по следующей формуле:

$$Z_{УВП} = O_{\circ}^{УВП} + B^{УВП} + D^{УВП} + C^{УВП}, \text{ где}$$

$Z_{УВП}$ - месячная заработная плата работника из числа УВП и ОП;

$O_{\circ}^{УВП}$ - должностной оклад работника из числа УВП и ОП;

$B^{УВП}$ - выплаты работнику из числа УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{УВП}$ - доплаты работнику из числа УВП и ОП за дополнительный объём работы;

$C^{УВП}$ - стимулирующие выплаты работнику из числа УВП и ОП.

Порядок расчёта заработной платы рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

2.15. Должностной оклад (ставка) прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется с учётом повышающих коэффициентов за квалификационный разряд, вид образовательной деятельности (компенсирующие группы) - (коэффициент специфики), важность (особую важность) выполняемых работ.

Размеры должностных окладов (ставок) прочих работников (рабочих) Учреждения из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих даны в Приложении 3.

Кроме повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера к окладу по соответствующим профессиональным квалификационным группам работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, может быть установлен повышающий коэффициент за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Этот повышающий коэффициент устанавливается по решению заведующей Учреждения работникам, работающим по профессиям рабочих не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства (ЕТКС), и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента в соответствии с действующим законодательством в пределах утвержденных ассигнований.

2.16. Оплата труда рабочих осуществляется на основе ставок по оплате труда с учётом коэффициента специфики.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим производятся с учётом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного

хозяйства, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

2.17. Заработная плата **рабочих и прочих работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала** определяется по следующей формуле:

$$Z_{раб} = O_{о}^{раб} + B^{раб} + D^{раб} + C^{раб}, \text{ где}$$

$Z_{раб}$ – месячная заработная плата работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$O_{о}^{раб}$ – должностной оклад (ставка) работника из числа прочих работников УВП и ОП;

$B^{раб}$ – выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за работу в особых условиях;

$D^{раб}$ – доплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП за дополнительный объем работы (устанавливаются заведующем Учреждения);

$C^{раб}$ – стимулирующие выплаты работнику из числа прочих работников УВП и ОП (устанавливаются заведующем Учреждения).

2.18. Для сотрудников, у которых не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени (сторожа), введен суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом работы является каждый месяц календарного года. При расчете оплаты труда норму рабочего времени рассчитывать с учетом нормальной продолжительности рабочего времени (40 часов в неделю).

2.19. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, рассчитывается из минимального размера оплаты труда в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

Порядок расчёта выплаты за работу в особых условиях

2.20. Размер выплат за работу в особых условиях определяется Учреждением самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством.

В Учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры выплат компенсационного характера. Приложение 7.

Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях", зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 N 11081).

На момент введения в действие данного Положения, выплаты компенсационного характера устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

При этом, заведующий Учреждением может принимать меры по проведению специальной оценки условий труда, с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны. Если по итогам специальной оценки условий труда место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Решение о введении соответствующих выплат принимается Учреждением в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Порядок расчёта доплат за дополнительный объём работы педагогических работников

2.21. Размер доплат за дополнительный объём работы определяется Учреждением самостоятельно, в соответствии с действующим законодательством.

В Учреждении разрабатывается и утверждается перечень (конкретные наименования) и размеры доплат за дополнительный объём работы локальными нормативными актами, Коллективным договором.

2.22. Размер доплат конкретному работнику за дополнительный объём работы верхним пределом не ограничивается.

2.23. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, рассчитывается из должностного оклада в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

2.24. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором и не противоречащих федеральным законам и иным нормативным правовым актам Российской Федерации, настоящему Положению.

При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам, за фактически выполненный объём работ.

Порядок расчёта заработной платы при работе по совместительству

2.25. Оклады, тарифные ставки, а также другие условия оплаты труда работникам, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключён трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

Порядок расчёта стимулирующих выплат

2.26 Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются образовательной организацией самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению заведующего Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников ДООУ, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательной организацией на оплату труда работников.

Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников ДОО устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности образовательной организации.

Критерии оценки труда работников могут выражаться, в том числе комбинироваться, в различных величинах:

- баллы;
- проценты к окладам (ставка) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;
- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

В Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- носящие обязательный (постоянный) характер (за педагогический стаж, образование, квалификационную категорию, статус «молодой специалист»), исчисленные с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы;

- направленные на стимулирование работника к качественному результату труда и поощрение за выполненную работу (согласно показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников, предусмотренным в организации);

- премиальные выплаты по итогам работы.

Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда и профессионального роста (наличие высшего образования, стажа работы, квалификационной категории исчисленных с учетом фактического объема учебной (преподавательской) нагрузки, фактического объема педагогической работы), а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности образовательной организации, и используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

Для педагогических работников Учреждения рекомендуются следующие примерные направления для разработки показателей эффективности деятельности:

- организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений, обучающихся;

- динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной аттестации);

- участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется комиссией. Состав комиссии утверждается заведующим Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым заведующим Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Заведующему Учреждения размер премии по итогам работы за квартал (год) устанавливается распорядительным актом руководителя муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом результатов оценки эффективности и результативности деятельности руководителя образовательной организации в отчетном периоде. Порядок и условия выплаты премии руководителям образовательных организаций устанавливаются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовому договору) на основании соответствующего распорядительного акта муниципального органа исполнительной власти, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам образовательной организации.

Порядок расчёта доплат за дополнительный объем работы

2.27. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

Выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда работников.

Другие вопросы оплаты труда

2.28. Из фонда оплаты труда заведующему Учреждением и работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает заведующий Учреждением, на основании письменного заявления работника. Заведующему Учреждением решение о выплате и размере материальной помощи утверждается Постановлением администрации города Пензы, в соответствии с Коллективным договором.

2.29 Сотрудникам производится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Порядок формирования и использования фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется в соответствии с действующими нормативными правовыми актами федерального, регионального и муниципального уровня.

3.2. В Учреждении, перешедшим на нормативное финансирование в расчете на одного обучающегося (воспитанника), фонд оплаты труда определяется, исходя из стоимости предоставляемой образовательной услуги, рассчитанной по утверждённым методикам (порядкам расчета) и утверждённого муниципального задания.

3.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета города Пензы, за счёт субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности. Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты труда.

При расчете нормативных затрат на оказание муниципальных услуг за счет средств бюджета Пензенской области в части расходов на оплату труда учитывается повышающий коэффициент увеличения фонда оплаты труда на величину дополнительной оплаты труда работников (за работу, не входящую в их должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательным

процессом, напряженность и условия труда) в размере 1,33 (25% от базового фонда оплаты труда). Эти расходы осуществляются за счет базовой части фонда оплаты труда.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда должен составлять, не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт средств бюджета города Пензы, за счёт субвенций на исполнение отдельных государственных полномочий в сфере образования по финансированию муниципальных дошкольных образовательных организаций и муниципальных общеобразовательных организаций, средств образовательного учреждения, поступающих от приносящей доход деятельности.

При определении потребности в бюджетных ассигнованиях за счет бюджета Пензенской области на увеличение нормативных затрат на оказание муниципальных услуг в целях совершенствования системы оплаты труда работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7.05.2012 г. № 597 и от 28.12.2012 № 1688 учитывается нормативная численность работников для оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения должна составлять не более 40 процентов.

3.4. Учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников (включая доплаты и надбавки за дополнительный объем работы, компенсационные и стимулирующие выплаты и т.д.), в пределах выделенных ассигнований.

Штатное расписание утверждается локальным нормативным актом Учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих (руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала и т.д.).

Учреждение принимает необходимые меры по обеспечению дифференциации оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизации расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учётом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда образовательного учреждения - не более 40 процентов.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, Учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счёт средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на оплату труда при переходе на новую отраслевую систему оплаты труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

3.5. Фонд оплаты труда состоит из:

- базовой части (с учетом повышающих коэффициентов к окладу (ставки) в зависимости от специфики работы в образовательных организациях и персональных повышающих коэффициентов) не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

- стимулирующей части:

$$\Phi_{от} = \Phi_{б}^{ом} + \Phi_{стим}^{ом}, \text{ где}$$

$\Phi_{от}$ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

$\Phi_{б}^{ом}$ - базовая часть $\Phi_{от}$;

$\Phi_{стим}^{ом}$ - фонд стимулирования труда (стимулирующая часть $\Phi_{от}$).

3.6. Заведующему Учреждением обеспечивается проведение мероприятий по организации разъяснительной работы в трудовом коллективе, информационному сопровождению мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда работников Учреждения, в том числе соответствующих категорий педагогических работников.

Оплата труда работникам Учреждения производится 6 и 21 числа каждого месяца, путём перечисления на указанный работником счёт в банке.

Приложение 1
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

Оклады
по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер базового оклада педагогических работников (рублей)
1 квалификационный уровень		
	Инструктор по физической культуре	11825
	Музыкальный руководитель	11825
3 квалификационный уровень		
	Воспитатель	12428
	Педагог-психолог	12428
4 квалификационный уровень		
	Учитель-дефектолог	12740

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

Оклады
специалистов и служащих из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
по профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей
руководителей, специалистов и служащих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и
служащих»)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Общетраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень		
	делопроизводитель	5022
Общетраслевые должности служащих второго уровня		
3 квалификационный уровень	начальник хозяйственного отдела, шеф-повар	5653
Общетраслевые должности служащих третьего уровня		
	экономист	5653
	бухгалтер	5443

Оклады
работников профессиональной квалификационной группы должностей работников образования
учебно-вспомогательного персонала по квалификационным уровням
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп
должностей работников образования» от 5 мая 2008 года № 216н)

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	Помощник воспитателя	5022

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

Оклады
прочих работников учреждений образования из числа учебно-вспомогательного и
обслуживающего персонала по профессиональным квалификационным группам
общеотраслевых профессий рабочих
(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития
Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных
квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в редакции приказа
Минздравсоцразвития РФ
от 12.08.2008 № 417н))

Квалификационный уровень	Наименование должностей по квалификационным уровням	Размер оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	
	Дворник	4814
	Кастелянша	4922
	Кладовщик	4922
	Сторож	4814
	Уборщик служебных помещений	4814
	Подсобный (кухонный рабочий)	4922
	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (без квалификационного разряда)	4922
	Машинист по стирке и ремонту спец. одежды (белья)	4922
	Рабочий по обслуживанию электроприборов	4922
	шеф-повар	5653
	повар	5127
	Инженер по охране труда	5653

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106

г. Пензы «Облачко» выплаты обязательного (постоянного) характера за стаж педагогической работы

Стаж педагогической работы	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1400

выплаты обязательного (постоянного) характера за квалификационную категорию

Квалификационная категория	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшая квалификационная категория	4640
Первая квалификационная категория	2320

выплаты обязательного (постоянного) характера за высшее образование

Образование	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее профессиональное образование	350

выплаты обязательного (постоянного) характера молодым специалистам из числа педагогических работников

Категория работников	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6100

К молодым специалистам относятся граждане РФ в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.6 настоящего ФЗ), завершившие обучение по

основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Приложение 5
к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от 01.10.2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

ежемесячных стимулирующих выплат обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей за работу с детьми дошкольного возраста Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко»

Категория работников	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
воспитатель	10 800
помощник воспитателя	3 900
музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, учитель-дефектолог, педагог-психолог	3750

Приложение 6
к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от 01.10.2023 г.

К о э ф ф и ц и е н т ы с п е ц и ф и к и р а б о т ы

(применяемые по профессиональным квалификационным группам при установлении окладов и ставок работников учреждений образования с учетом специфики работы в учреждениях образования (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

Показатели специфики работы	Рекомендуемые коэффициенты для повышения окладов, ставок работников
Работа в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) :	0,15 – 0,20
педагогические работники	0,2
прочие работники	0,15
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	0,20
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника или родителей, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работы.	В соответствии со ст. 152 ТК РФ

Приложение 7
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь

**выплат за работу с вредными условиями труда, а также за работу в условиях труда,
отклоняющихся от нормальных**

Выплаты за работу в особых условиях осуществляются из базовой части фонда оплаты
труда.

Виды работ	Коэффициент за работу в особых условиях
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное
время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Приложение 8
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

Должностной оклад руководителя учреждения образования, определяемый трудовым
договором, устанавливается органом местного самоуправления города Пензы, в ведении
которого находится учреждение в соответствии с нормативным правовым актом администрации
города Пензы, а также коэффициентом уровня управления, устанавливаемого в соответствии с
группой по оплате труда каждого учреждения образования.

Повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для
руководителей учреждений устанавливается органом местного самоуправления города Пензы, в
ведении которого находится учреждение с учётом объёмных показателей деятельности
учреждения.

В случае реорганизации учреждений образования, открытия новых учреждений
повышающий коэффициент к должностному окладу по занимаемой должности для руководителей
учреждений устанавливается органом местного самоуправления города Пензы, в ведении которого
находится учреждение с учётом объёмных показателей деятельности учреждения.

Отнесение учреждений образования к группе по оплате труда осуществляется на основании
следующей методики:

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям							
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа	6 группа	7 группа	8 группа
	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Дошкольные учреждения	свыше 900	до 900	до 750	до 600	до 500	до 400	до 300	до 200

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Количество баллов
	2	3	4
.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
.	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	За группу	10
.	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
.	Количество работников в образовательном учреждении, имеющие квалификационные категории	за каждого работника - дополнительно, за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию; высшую квалификационную категорию	1,0 0,5 1
.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За наличие: - до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников, - 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме	до 10 до 30
.	Наличие при образовательном учреждении филиалов	За каждое указанное структурное подразделение:	до 20

		- до 100 человек; - от 100 до 200 человек; - свыше 200 человек	до 30 до 50
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	до 15
	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
0.	Наличие: - автотранспортных средств, на балансе образовательного учреждения; - другой учебной техники	За каждую единицу За каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
1.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0.5 га, парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	До 50
2.	Наличие обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных учреждениях помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	До 15
4.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам.

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем приложении, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение образования, за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям, устанавливается органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение образования.

4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года.

5. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Пункт 1 таблицы объемных показателей при установлении суммы баллов в дошкольных учреждениях применяется только в отношении количества детей, охваченных образовательными услугами на основе кратковременного пребывания (кроме воспитанников основного списочного состава).

6. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

Порядок отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей для установления коэффициентов к расчетным должностным окладам.

1. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще одного раза в год органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение образования, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

2. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям, устанавливается органом местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение образования.

3. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

4. Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября на установленную предельную наполняемость групп.

Приложение 9
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

Нормы часов

за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и преподавателей, продолжительность рабочего времени

1. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 (ред. от 29.06.2016) « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1) Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:

воспитателям;

2) Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю – учителям-логопедам, учителям-дефектологам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

30 часов в неделю - инструкторам по физической культуре;

25 часов в неделю - воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья (группы компенсирующей направленности для детей с нарушениями речи).

2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

3. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Должностные оклады других работников, не перечисленных выше, в том числе заведующему, её заместителей и руководителей структурных подразделений, выплачиваются за работу при 40 часовой рабочей неделе.

Приложение 10
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

Тарификационный список

воспитателей и других работников на _____ год

(полное название учреждения, его подчиненность и адрес)

№	Фамилия, имя, отчество	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент специфики
	2	3	4	5

Выплаты за дополнительный объем работы								Компенсаци онные выплаты за вредные условия труда	
Проверку письмен-ных работ		Классное руководство		Заведование учебными кабинетами и лабораториями, учебными мастерскими		Другую дополнительную работу			
К оэффици ент выплат	С умма	К оэффици ент выплат	С умма	К оэффици ент выплат	С умма	К оэффици ент выплат	С умма	К оэффици ент выплат	С умма
1 9	2 0	2 1	2 2	2 3	2 4	2 5	2 6	2 7	2 8

Ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за качество работы, эффективность деятельности	Размер для осуществления ежемесячных выплат за норму часов педагогической работы, рублей
Высшее образование	350
Стаж педагогической работы	
от 2 до 5 лет	350
от 5 до 10 лет	650
от 10 до 20 лет	980
свыше 20 лет	1400
Высшая квалификационная категория	4640

Первая квалификационная категория	2320
Молодые специалисты из числа педагогических работников по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников	6100
Ежемесячные стимулирующие выплаты обязательного (постоянного) характера по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, за работу с детьми дошкольного возраста	
воспитатель	10 800
помощник воспитателя	3 900
музыкальный руководитель, инструктор по физкультуре, учитель-дефектолог, педагог-психолог	3750
	Итого заработная плата

Заведующий

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Главный бухгалтер

(подпись)

(инициалы, фамилия)

Примечание:

1. При изменении в течение учебного года педагогического стажа, дающего право на повышение уровня оплаты труда, в тарификационном списке второй строкой указывается заработная плата с учетом увеличения стажа.

Приложение 11
к Положению о системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от 01.10.2023 г.

Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника (с учетом повышающих коэффициентов, предусмотренных в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательном учреждении (группах) в зависимости от их видов) за установленную норму часов педагогической работы в неделю на установленное по занимаемой должности среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления

полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Приложение 12
к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального бюджетного
дошкольного образовательного учреждения
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» от
01.10.2023 г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1	2
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по

	иностранному языку, заведующие учебной частью, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

С Положением ознакомлена:

Главный бухгалтер

И.А. Зименкова

Мнение профсоюза учтено
Протокол № 49
заседания профкома «14» января 2023 г.
Мнение коллектива учтено
Протокол № 5 общего
собрания трудового коллектива
МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко»
от «14» ноября 2023 г.

Утверждено:
Приказом МБДОУ детский
сад № 106 г. Пензы «Облачко»
от «14» ноября 2023 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера, за работу в особых условиях труда, дополнительные выплаты и объём работ и премировании работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера, оказании материальной помощи и премиальных выплатах (далее по тексту – Положение) работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко» (далее по тексту – Учреждение) регламентирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, обеспечивает дифференцированный подход к определению размеров выплат стимулирующего характера за высокие результаты и качество выполняемой работы работникам Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко».

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением администрации города Пензы от 27.03.2009 г. № 464 «Об утверждении положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» (с изменениями от 07.11.2023 № 1626/2), письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.06.2013 г. № АП-1073/02), другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Пензенской области, регулирующими вопросы оплаты труда, Положением о системе оплаты труда работникам МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко», Уставом Учреждения.

1.3. Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области инновационной деятельности, современных образовательных технологий.

1.4. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников и устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Выплаты стимулирующего характера отвечают уставным задачам Учреждения.

1.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя Учреждения в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

1.7. Критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников Учреждения устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом показателей эффективности деятельности Учреждения.

1.8. Критерии оценки труда работников выражаются в различных величинах:

-баллы;

-проценты к окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам;

- абсолютный размер (рубли).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (ставке) без учета повышающих коэффициентов.

1.9. Размер выплат стимулирующего характера конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.10. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-за интенсивность и высокие результаты работы;

-за качество выполняемых работ;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы, а также иные выплаты стимулирующего характера определяются на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических и иных работников.

1.11. Разработка показателей и критериев оценки эффективности деятельности работника осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

1.12. При определении значений критерия оценки эффективности деятельности работника устанавливаются приоритетные целевые показатели, от выполнения которых зависит достижение показателей эффективности деятельности Учреждения. И используются показатели отраслевой, статистической, бухгалтерской отчетности с целью обеспечения их объективности и достоверности.

1.13. Определение размеров выплат стимулирующего характера за период времени осуществляется соответствующей комиссией. Состав комиссии утверждается руководителем Учреждения по согласованию с представительным органом работников, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии, утверждаемым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

В настоящем локальном акте о выплатах стимулирующего характера предусматривается право работников на обращение в соответствующий орган с целью представления подтверждения наличия оснований для назначения работнику стимулирующей выплаты, а также возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Экономия по фонду оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты работникам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно с учетом оценки показателей эффективности деятельности работников Учреждения за месяц.

2. Порядок установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам (воспитатель, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, педагог-психолог, музыкальный руководитель)

2.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствующем порядке по итогам оценки эффективности деятельности педагогических работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в баллах по результатам за месяц.

Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки эффективности деятельности педагогического работника (Приложение 1). Данная карта заполняется лично педагогическим работником.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по установлению размеров стимулирующих выплат. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

2.2. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, ушедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся в отпуске, на лечении, курсах повышения квалификации или вновь пришедшим на работу в Учреждении – выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

2.3. Размер выплаты стимулирующего характера труда педагогического работника определяется по формуле:

$Pr = (Bst. / B \times C) / Krd \times Код$, где

Pr – размер стимулирующей выплаты педагогическому работнику на месяц,

Bst – сумма стимулирующего фонда, определяемая для выплат стимулирующего характера на месяц,

B – общая сумма баллов, набранная всеми педагогическими работниками,

C – сумма баллов, набранная педагогическим работником на основании карты оценки качества педагогической деятельности,

Kрд – количество рабочих дней в месяце,

Код - количество дней, отработанных сотрудником в месяце.

3. Порядок установления выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП), обслуживающего персонала (ОП)

3.1. Размеры выплат стимулирующего характера работникам АУП (заместитель заведующего, главный бухгалтер); УВП (начальник хозяйственного отдела, инженер по охране труда, экономист, бухгалтер, делопроизводитель); ОП (кладовщик, шеф-повар) устанавливаются в процентном отношении к базовым окладам (ставкам) по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании следующих критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в % отношении от базового оклада по результатам за один месяц. Перечень оснований для выплат стимулирующего характера работникам административно-управленческого персонала и техническому персоналу изложен в Приложении 2.

3.3. Выплаты стимулирующего характера работникам УВП (помощник воспитателя); устанавливаются в соответствующем порядке на основании критериев оценки эффективности деятельности работников, исходя из занимаемых должностей, и устанавливаются в баллах по результатам за месяц.

3.4. Основанием для установления выплат стимулирующего характера по результатам труда за месяц является прилагаемая карта оценки эффективности деятельности помощника воспитателя (Приложение 3). Данная карта заполняется лично помощником воспитателя.

Объективность заполнения карты рассматривает комиссия по распределению стимулирующей части ДОУ. Результаты рассмотрения доводятся до участников рейтинга в течение 2-х рабочих дней.

3.5. Работникам, проработавшим неполный месяц в связи с переходом на другую работу, поступившим в учебные заведения, ушедшим на пенсию, уволенным по сокращению штатов, а также находящимся в отпуске, на лечении, курсах повышения квалификации или вновь пришедшим на работу в Учреждение – выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время.

4. Порядок оказания премиальных выплат и материальной помощи работникам Учреждения

4.1. В пределах средств, выделенных Учреждению на оплату труда, работникам может выплачиваться премиальная выплата и материальная помощь.

4.2. Конкретный размер премиальной выплаты по итогам работы (по итогам месяца, квартала, года) максимальным размером не ограничивается. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере.

4.3. Премиальная выплата производится по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

4.4. В целях обеспечения социальных гарантий и в чрезвычайных для работников обстоятельствах, им может быть выплачена материальная помощь. Материальная помощь выплачивается на основании личного заявления работника.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину тарифной ставки по разряду рабочего или базового оклада, установленной на день ее выплаты.

4.5. Заведующему решение о премиальной выплате и размере материальной помощи устанавливается приказом Управления образования города Пензы. Решение о выплате и размере стимулирующих выплат, премии утверждается Постановлением администрации города Пензы.

Перечень оснований для начисления премиальной выплаты и материальной помощи работникам МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко».

№ п/п	Премиальные выплаты
1	Выполнение важных и ответственных работ в течение определенного периода календарного периода;
2	Участие и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
3	Участие в общественно значимых мероприятиях;
4	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет, датами достижения пенсионного возраста; закон РФ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсии» от 03.10.2018г № 530-ФЗ);
5	Непосредственное участие в реализации национальных проектов;
6	Организацию и проведение на высоком уровне мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения (участие в значимых мероприятиях муниципального, регионального и федерального уровня)
7	По итогам работы за месяц, за квартал, за полугодие, календарный или учебный год
8	В связи с профессиональными праздниками : День дошкольного работника, 8 Марта День бухгалтера, День защитника Отечества и другое.
	Материальная помощь
1	Длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием работника;
2	Длительное лечение в стационаре, операции, связанные с тяжелым заболеванием несовершеннолетних детей работника;
3	Потеря (смерть) близких родственников работника (муж, жена, дети, родители);
4	Утрата имущества при чрезвычайных ситуациях (пожар, наводнение, землетрясение и т.д.).

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующих выплат

Размер стимулирующих выплат может быть уменьшен в следующих случаях:

- полностью или частично при ухудшении качества работы, либо на период временного прекращения выполнения своих должностных обязанностей;
- полностью, если по вине работника произошел зафиксированный несчастный случай с ребенком или взрослым;
- полностью или частично работникам, проработавшим неполный месяц по следующим причинам: вновь принятые, отсутствие на работе по причине наличия листка нетрудоспособности, прогула, отпуска;
- полностью или частично при поступлении обоснованных жалоб на действия работника, нарушения правил внутреннего трудового распорядка и Устава Учреждения;
- наличия нарушений по результатам проверок контролирующих или надзорных служб, при наличии действующих дисциплинарных взысканий, обоснованных жалоб родителей;
- частично за нарушения санитарно-эпидемиологического режима;
- полностью или частично при невыполнении показателей критериев данного Положения;
- полностью или частично за нарушение требований должностной инструкции, инструкции по охране труда.

6. Доплаты за дополнительные виды и объем работ

№ п/п	Штатная единица	Объем работ, не входящих в круг должностных обязанностей	коэффициенты		
			К	Z	М
1	2	3	4	6	7
	Технические работники:				
1.	Инженер по охране труда	профилактика противодействия коррупции	1,873	-	-
2.	Начальник хозяйственного отдела	оказание помощи рабочему по комплексному обслуживанию здания	1,873	-	-
3.	Экономист	помощь главному бухгалтеру в подготовке отчетной документации	1,873	-	-

4.	Делопроизводитель	набор и размещение реестра заработной платы сотрудникам в электронной системе	1,117	-	-
5.	Шеф-повар	надлежащее содержание закрепленной прилегающей территории Учреждения	1,873	-	-
6.	Повар.	помощь в кладовщику в погрузочно-разгрузочных работах	0,697	0,809	0,661
7.	Кладовщик	заполнение бланка меню-требования, его калькуляция, участие в составлении 10-ти дневного меню	2,299	-	-
8.	Подсобный (кухонный) рабочий	обеспечение целостности поверхности лезвия ножей их затачивание	0,770	0,809	0,661
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	выполнение погрузочно-разгрузочных работ	0,829	0,809	0,661
10.	Рабочий по обслуживанию электроприборов	обслуживание воздушной вентиляционной системы	0,829	0,809	0,661

		Учреждения			
11.	Сторож	подготовка (уборка) помещений, центрального входа, к приему детей в утренние часы	0,903	0,809	0,661
12.	Машинист по стирке белья	надлежащие содержание закрепленной прилегающей территории Учреждения	0,829	0,809	0,661
13.	Дворник	обслуживание оборудования (газонокосилки), ремонт инвентаря	0,903	0,809	0,661
14.	Кастелянша	обслуживание оборудования	0,829	0,809	0,661
15.	Уборщик служебных помещений	надлежащее содержание закрепленной прилегающей территории Учреждения	0,903	0,809	0,661
16.	Помощники воспитателя:	надлежащее содержание закрепленной прилегающей территории Учреждения	1,307	-	-
17.	Бухгалтер	надлежащее содержание закрепленной прилегающей территории Учреждения	1,984	-	-

7. Выплаты за работу в особых условиях труда.

7.1. Выплаты за работу в особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных) (ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.) в соответствии с перечнем.

7.2. Данный перечень формируется аналогично утвержденному Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации для федеральных бюджетных учреждений (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях», зарегистрированный в Минюсте России 01.02.2008 г. № 11081).

7.3. На момент введения в действие данного Положения выплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются всем работникам, получавшим их ранее.

7.4. Выплаты за работу в особых условиях труда зависят от условий труда, отклоняющихся от нормальных, по результатам аттестации рабочих мест.

7.5. Решение о введении соответствующих выплат принимается ДООУ в пределах денежных средств, выделенных на оплату труда.

Категория работников	Вид доплат	В коэффиц. к базовому окладу	Примечания
Повар, шеф-повар	Работа в особых условиях труда (во вредных и (или) опасных) и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных – работа в горячем цехе.	0,12	
Подсобный (кухонный) рабочий	Работа в особых условиях труда (во вредных и (или) опасных) и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных - работа с моющими и дезсредствами.	0,12	
Машинист по стирке белья	Работа в особых условиях труда (во вредных и (или) опасных) и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных - работа с моющими и дезсредствами.	0,12	
Уборщик служебных помещений	Работа в особых условиях труда (во вредных и (или) опасных) и иных особых условиях труда, отклоняющихся от нормальных - работа с моющими и дезсредствами.	0,12	
Сторож	Работа в ночное время.	0,35	

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с Уставом Учреждения и не должно противоречить ему.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, согласования с председателем профсоюзного комитета и утверждения приказом заведующей Учреждения.

8.3. Настоящее положение действует с 01.10.2023 года на 2023-2024 учебный год и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

С Положением ознакомлена:

Главный бухгалтер

И.А. Зименкова

Приложение 1

к Положению о выплатах стимулирующего характера,
за работу в особых условиях труда, дополнительные выплаты и объём работ и премирование
работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского
сада № 106 г. Пензы «Облачко»

Карта оценки деятельности педагогических работников

Ф.И.О. педагога _____ должность _____ месяц _____ 20__ г.

Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1 <i>Качество образования.</i>				
1.1 Реализация дополнительных проектов (групповые, индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты и др.)	1			
1.2 Создание элементов образовательной инфраструктуры (направленной на всестороннее развитие детей с ОВЗ)	0,5- 1			
1.3 Результативность личного участия воспитанников в конкурсах, олимпиадах, викторинах и др. (подтвержденная дипломами, грамотами, сертификатами и др.): - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном и федеральном уровнях.	0,5 1 1,5			
1.4 Качественное проведение работы с детьми по дополнительным направлениям развития, личным методическим наработкам	1			
2 <i>Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта.</i>				
2.1 Участие педагога в разработке и реализации адаптированной образовательной программы (работа в творческих группах, разработка авторских программ, программы развития Учреждения и др.).	1			
2.2 Эффективность наставнической работы с начинающими педагогами (наличие плана работы, отчет о проделанных мероприятиях, представление печатного материала, итоговое мероприятие)	1			
2.3 Результативное распространение и обобщение педагогического опыта (выступления на конференциях, форумах, семинарах, мероприятия, открытые занятия и т.п.): - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне; - на региональном и федеральном уровнях.	0,5 1 1,5			

2.4	Наличие публикаций по распространению педагогического опыта (печатные издания, ИРР ПО)	1			
3	<i>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы</i>				
3.1	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей (спортивные праздники, развлечения, конкурсы, олимпиады): - на уровне Учреждения; - на муниципальном уровне. - на региональном и федеральном уровнях.	0,5 1 1,5			
3.2	За интенсивность и напряженность, связанную с проведением адаптационного периода с детьми ОВЗ	1			
4	<i>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с семьями обучающимися</i>				
4.1	Работа с детьми из социально-неблагополучных семей	1			
4.2	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1			
5	<i>Стратегические вопросы деятельности учреждения.</i>				
5.1	Активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей, практика студентов и др.)	0,5-1,5			
5.2	Эффективность сотрудничества с социальными партнерами (учреждениями, организациями, заинтересованными лицами и т.д.) для улучшения качества образовательного процесса (проведение совместных мероприятий для детей и родителей воспитанников)	0,5-1,5			
	ИТОГО				

С результатами оценки экспертной комиссии и протоколом
№ _____ ознакомлен (а)

_____ / _____
дата _____ подпись _____ расшифровка подписи _____

Приложение 2
к Положению о выплатах стимулирующего характера,

за работу в особых условиях труда, дополнительные выплаты и объём работ и премирование работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко»

Карта оценки профессиональной деятельности помощника воспитателя

Ф.И.О. _____ месяц _____ 20__ г.

1	Показатели деятельности	Шкала	Самооценка	Оценка комиссии	Примечание
1.1.	За интенсивность и напряженность, связанную с проведением адаптационного периода в группах с детьми ОВЗ	1			
1.2.	Результативная помощь педагогическому персоналу в подготовке и проведении семинаров, открытых мероприятий и др.	0,5-1			
1.3.	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	1			
1.4.	Эффективность работы по экономии тепло и энергоресурсов, воды по сохранности имущества и товароматериальных ценностей Учреждения	1			
1.5.	Активное участие в общих мероприятиях Учреждения: - праздники, концерты, выставки, развлечения и др. - изготовление костюмов, атрибутов	0,5-1,5			
1.6.	Активное участие в организации и проведении мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения (акции, дни открытых дверей и др.)	0,5-1,5			
	ИТОГО				

С результатами оценки экспертной комиссии и протоколом № _____ ознакомлен (а)

_____ / _____
дата _____ подпись _____ расшифровка подписи _____

Приложение 3

к Положению о выплатах стимулирующего характера, за работу в особых условиях труда, дополнительные выплаты и объём работ и премирование работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 106 г. Пензы «Облачко»

Показатели оценки деятельности установления выплат стимулирующего характера работникам АУП, АХП

1	Показатели оценки деятельности заместителя заведующего	Размер в % к базов. окладу	Примечание
1.1	Участие в социально-значимых, общественно-полезных мероприятиях, направленных на повышение имиджа Учреждения	1-65	
1.2	Разработка и внедрение в практику работы Учреждения авторской модели организации контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса.	1-55	

1.3	Эффективность руководства научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работой в Учреждении и непосредственное участие в работе	1-80	
1.4	Публикация статей и методических рекомендаций по результатам научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы в Учреждении	1-90	
1.5	Повышение престижа профессии, высокие результаты методической деятельности (призовые места в конференциях, конкурсах и т.д.)	1-70	
1.6	Качественное взаимодействие Учреждения с социальными партнерами	65	
1.7	Отсутствие обоснованных обращений родителей (законных представителей) воспитанников, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций	30	
1.8	Эффективность выполнения работ по управлению Учреждением в период отсутствия заведующей	50	
2	Показатели оценки деятельности начальника хозяйственного отдела		
2.1	Качественное обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности	1-200	
2.2	Высокий уровень организации и проведения практических занятий, тренировок и учений при угрозе ЧС	1-70	
2.3	Качественная организация работы с сотрудниками по экономии ТЭР и водоресурсов	1-100	
2.4	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих органов	1-200	
2.5	Эффективность работы по подготовке Учреждения к приёмке, зимнему сезону, мероприятиям	100	
3	Показатели оценки деятельности главного бухгалтера		
3.1	Высокая исполнительская дисциплина, в т.ч. грамотное и своевременное предоставление бухгалтерской отчетности	1-70	
3.2	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	5-100	
3.3	Отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	10-100	
3.4	Результативность контроля по взаиморасчету с поставщиками продуктов питания	1-100	
4	Показатели оценки деятельности экономиста, бухгалтера		
4.1	Высокая исполнительская дисциплина, в т.ч. грамотное и своевременное предоставление документации и отчетности	10-60	
4.2	Качественное исполнение обязанностей контрактного управляющего	100-300	
4.3	отсутствие дебиторской и кредиторской задолженности	50-100	
4.4	Эффективное составление планов закупок и планов-графиков	1- 200	
4.5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1-100	
5	Показатели оценки деятельности делопроизводителя		
5.1	Эффективное и своевременное оформление и доставка документации по запросам ПФРФ, ФСС и др.	1 - 700	
5.2	Выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ	1- 300	
5.3	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1--300	
6	Показатели оценки деятельности инженера по охране труда		
6.1	Эффективное внедрение и обеспечение функционирования системы управления охраной труда	1-200	
6.2	Высокий уровень профилактики травматизма на производстве	1- 200	
6.3	Результативность работы по выявлению потребности в обучении и	1-100	

	планирование обучения работников по вопросам охраны труда		
6.4	Личное участие в вебинарах, обмен опытом работы по охране труда и технике безопасности (мастер-классы, семинары-практикумы и т.д. наличие материалов) для повышения имиджа Учреждения	1 -100	
7	Показатели оценки деятельности шеф-повара		
7.1	Осуществление контроля за питанием детей в группах, учет мнения по качеству питания со стороны воспитателей и родителей	100	
7.2	Эффективное использование технологического оборудования	1-100	
7.3	Разработка технологических карт организации питания детей по медицинским показаниям	10-100	
7.4	Экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	1-200	
7.5	Отсутствие замечаний в актах и предписаниях контролирующих и надзорных органов	1-200	
8	Показатели оценки деятельности кладовщика		
8.1	Результативность взаимодействия с поставщиками (прием электронных накладных, акты сверки, договора и др.)	1-100	
8.2	Экономное расходование моющих средств, воды и электроэнергии	1-200	
8.3	Качественное хранение и сортировка овощей	1-200	
8.4	Результативность использования компьютера и множественной техники в работе (печатание меню-раскладки, технологических карт и прочие)	1-100	
8.5	Качественная организация работы по соблюдению ветеринарного законодательства за поставляемыми продуктами питания, работа в системе «Меркурий», «Честный знак» для обеспечения качества и безопасности поступающих в учреждение продуктов питания	1-100	
8.6	Погрузочно – разгрузочные работы	1-100	

Приложение № 4.2.
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

ФОРМА ТАРИФИКАЦИОННОГО СПИСКА

Тарификационный список воспитателей и других педагогических работников на _____ год

(полное название образовательной организации)

(его подчиненность и адрес)

N п/п	Показатели на начало учебного года	общеразвивающие	комбинированные	компенсирующие	Итого
1.	Число групп на 1 сентября				0
2.	Число детей на 1 сентября				0
	в том числе детей с ОВЗ				0
3.	Общее число часов педагогической работы в неделю по тарификации				0

№№ п/п	Фамилия, Имя, Отчество	Наименование должности, преподаваемый предмет	Образование, наименование и дата окончания образовательного учреждения	Стаж педагогической работы на начало учебного года (число лет и месяцев)	Должностной оклад заработной платы за норму часов учебной (преподавательской) работы по квалификационному уровню ПКГ						Фактический объем педагогической работы в дошкольных группах				Зарплата за фактический объем учебной нагрузки, фактический объем педагогической работы, руб.	Выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, работникам по ПКГ должностей педагогических работников образовательных организаций, в том числе:					Итого заработная плата в месяц, руб.	
					базовый оклад, руб.	повышающие коэффициенты				Должностной оклад, руб.	общеразвивающие	комбинированные	компенсирующие	ИТОГО		Заведование		Другая дополнительная работа (в соответствии с положением об оплате труда работников)				
						образование	стаж	квалификационная категория	за работу в сельской местности							иные основания ("молодой специалист"; за работу с детьми ОВЗ в группах" и т.д.)	размер коэффициента выплаты к окладу	выплата, руб.	размер коэффициента выплаты к окладу	выплата, руб.		вид работы и основание
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	23	24	25	26	27	29
	Иванова Антонина Вячеславовна	учитель	средне-специальное	20 лет 4 мес	8024		0,15	0,5	0,25	1	23269,6	36			36	23269,6	0,15	1203,6	0,15	1203,6		25676,8

Директор _____

Бухгалтер _____

Принято у учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации работников протокол заседания № ____ от _____. г.

Председатель _____

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ, ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
1.	2.
Образовательные учреждения	Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, заведующие учебной частью, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание. В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обслуживания населения для взрослых, методистов орг. методотдела областной больницы.

**ПОРЯДОК ЗАЧЕТА В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ
В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ),
А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И
СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ
В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) - один день военной службы за два дня работы.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования; в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2 настоящего Порядка, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физвоспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин в общеобразовательных учреждениях (классах) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений), преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры

ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим Порядком, по сравнению со стажем ранее исчисленным, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, не учтенные настоящим Порядком, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Расчетный лист

ФИО	Месяц	
базовый оклад		
за стаж		
за категорию		
за высшее образование		
молодой специалист		
за специфику работы		
за работу с детьми дошкол. возраста		
метод. литература		
за работу в особых условиях труда и в ночное время		
за расширение зон обслуживания		
стимулирующие выплаты		
премия (матер. помощь)		
компенсация за нарушение работодателем установленного срока выплаты зарплаты, отпускных, компенсации при увольнении		
отпускные		
подработка		
3 дня б/листа за счет предприятия		
б/лист за счет ФСС		
итого начислено		
аванс		
выдано в межраст		
НДФЛ		
профсоюзные взносы		
исполнительный лист		
долг по з/плате		
питание сотрудников		
итого удержано		
к выдаче		

ОСНОВАНИЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ С УЧЕТОМ ИМЕЮЩЕЙСЯ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ДОЛЖНОСТИ С ДРУГИМ НАИМЕНОВАНИЕМ

Оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 осуществляется с ее учетом и в том случае, если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству) при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по

	основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры) музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы; преподаватель музыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания), инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший вожатый (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, профиля работы по основной должности)

Мнение профсоюзного комитета
учтено:
протокол от 16 января 2024 г № 52

Утверждены
приказом МБДОУ
детского сада № 106 г. Пензы «Облачко»
от 16 января 2024 г. № 103

ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
детский сад № 106 города Пензы «Облачко»

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с последующими изменениями), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями от 7 апреля 2017 г., Уставом Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» и иными нормативно-правовыми актами.

1.2. Правила – локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 106 города Пензы «Облачко» (далее – образовательная организация, организация).

1.3. Правила способствуют организации работы трудового коллектива образовательной организации, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Правила утверждены работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - профком) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.5. Правила в соответствии со статьей 190 Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) являются приложением к коллективному договору образовательной организации.

1.6. Все работники образовательной организации несут ответственность за соблюдение настоящих Правил.

**2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения
и увольнения работников учреждения**

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2.1.2. Трудовой договор заключается путем составления и подписания соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (статьи 56-57 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора хранится в организации, другой - у работника.

2.1.3. Заключение срочного трудового договора при приеме на работу допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 ТК РФ.

2.1.4. При приеме на работу работник обязан предъявить работодателю:

- паспорт или другой 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.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Трудовая книжка не представляется при наличии письменного соглашения между работодателем и дистанционным работником о невнесении в нее сведений о дистанционной работе (часть 6 статьи 312.2 ТК РФ). Если такое соглашение отсутствует, дистанционный работник должен предъявить трудовую книжку лично или направить ее по почте заказным письмом с уведомлением (часть 6 статьи 312.2 ТК РФ).

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (часть 4 статьи 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (часть 5 статьи 65 ТК РФ).

2.1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.6. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не превышает трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев срок испытания не превышает двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профкома и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.1.8. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. 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, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.9. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа для работника является основной.

Трудовые книжки ведутся в соответствии с действующими нормативными актами, регламентирующими работу с трудовыми книжками.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Все записи вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа работодателя.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.10. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в

информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.11. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело руководителя организации хранится в Управлении образования.

2.1.12. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки,

аттестационного листа (для педагогических работников). Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.2. Отказ в заключении трудового договора

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.5. настоящих Правил;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;

е) иностранные агенты.

Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом

государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.6. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.4. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (статья 72.2. ТК РФ).

2.3.5. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся в образовательной организации работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. Вопросы перевода работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, регулируются статьей 73 ТК РФ.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных ТК РФ, 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;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.2. настоящих Правил. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ 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.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление на обучение в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий

коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) в случаях:

- 1) ликвидации образовательной организации;
- 2) сокращения численности или штата работников образовательной организации;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, 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;
- 4) смены собственника имущества образовательной организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - появления работника на работе (на своем рабочем месте либо территории организации) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества образовательной организации, с изменением подведомственности (подчиненности) образовательной организации либо её реорганизацией (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие в организации соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

2.5.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.11. Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.12. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.5.14. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации образовательной организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) в образовательной организации и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности в образовательной организации невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в организации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в организации.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в образовательной организации в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности в образовательной организации после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками образовательной организации в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников организации за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- 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 образовательной организации работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися, произошедших в образовательной организации, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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 организации 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 педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий в целях улучшения образовательно-воспитательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении образовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными

- нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
 - компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день в соответствии с федеральными законами и коллективным договором;
 - предоставлять отпуска работникам в порядке и в очередности, определённых ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором и настоящими Правилами;
 - своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
 - 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;
 - предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда.

4. Основные права и обязанности работника

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- обеспечение рабочим местом, соответствующим 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 профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, 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 образовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией и иными документами, регламентирующими деятельность работника;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- 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);
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам);
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных законом;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

4.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

5. Режим работы и время отдыха

Режим работы

5.1. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными дням.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

5.2. Для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается педагогическим работникам в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности.

5.2.1. Продолжительность рабочего времени в неделю:
педагога-психолога - 36 часов.

5.2.2. Норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы:

учителя-дефектолога - 20 часов;

музыкального руководителя - 24 часа;

воспитателя, непосредственно осуществляющего обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья - 25 часов;

инструктора по физической культуре - 30 часов;

Режим работы педагогических работников определяется графиками сменности и расписанием педагогической работы.

5.2.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренная подпунктом 5.2.2., устанавливается в астрономических часах.

В рабочее время педагогических работников включается работа по образовательной деятельности и воспитательная работа, 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, творческих и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками.

5.2.4. Установление количества часов по педагогической работе, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, допускается только с письменного согласия педагогического работника.

При увеличении или уменьшении у педагогических работников объема педагогической работы против норм часов за ставку заработной платы, продолжительность их рабочего времени увеличивается или уменьшается.

У педагогических работников, работающих в режиме нормы часов за ставку заработной платы, объем педагогической работы верхним пределом не ограничивается.

5.3. Режим работы руководителя и его заместителей определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Для работников, занимающих должности руководителя, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений, устанавливается ненормированный рабочий день.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор.

5.5. Режим работы групп полного дня – 12-часовое пребывание детей.

В группах детей дошкольного возраста компенсирующей направленности предусмотрено по две должности воспитателя.

Режим рабочего времени воспитателей в группах компенсирующей направленности (60 часов в неделю) определяется с учетом выполнения каждым воспитателем педагогической работы в течение 30 часов в неделю.

Режим 30-часовой рабочей недели каждым воспитателем обеспечивается следующим образом:

одновременной ежедневной работой двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя;

заменой каждым воспитателем в течение этого времени отсутствующих воспитателей по болезни и другим причинам;

выполнением работы по изготовлению учебно-наглядных пособий, методической и другой работы, регулируемой настоящими Правилами и иными локальными актами.

5.6. Для педагогических работников устанавливается режим рабочего времени:

музыкальный руководитель - с 8.00 до 12.48;

инструктор по физической культуре – с 8.00 до 14.00;

учитель-дефектолог - с 9.00 до 13.00;

педагога-психолога – с 8.00 до 14.42;

Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется следующим образом:

выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени;

подготовка к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработка, анализ и обобщение полученных результатов консультативной работы, заполнение отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в образовательной организации, так и за её пределами.

5.7. Для специалистов и работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается режим рабочего времени:

для бухгалтера - с 8.30 до 17.00;

для помощника воспитателя - с 8.00 до 16.30;

для машиниста по стирке белья - с 8.00 до 16.30;

для шеф-повара, повара - с 6.00 до 14.00 (1 смена); с 8.30 до 16.30 (2 смена).

5.8. Для сторожей устанавливается режим работы с суммированным учётом рабочего времени по графику сменности. Продолжительность учётного периода (квартал, полгода, год) оговаривается работодателем в трудовом договоре работника.

Нормальное число рабочих часов за учетный период еженедельной продолжительности рабочего времени у сторожей - 40 часов в неделю. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Продолжительность работы (смены) в ночное время для сторожей, принятых для работы в ночное время (время с 22 часов до 6 часов), не сокращается (ст. 96 ТК РФ).

5.9. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе следующих категорий работников:

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления общего трудового стажа и других трудовых прав.

5.10. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между работодателем и работником может устанавливаться режим гибкого рабочего времени.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение установленного учетного периода (рабочего дня, недели, месяца и других).

Время начала, окончания или общая продолжительность рабочего дня (смены) при работе в режиме гибкого рабочего времени оговариваются работодателем в трудовом договоре работника.

5.11. Для отдельных категорий работников предусмотрена следующая максимальная продолжительность ежедневной работы:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - семь часов;
- для учащихся, совмещающих учебу с работой:
 - от 14 до 16 лет - два с половиной часа;
 - от 16 до 18 лет - четыре часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением.

5.12. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение учетного периода (одного месяца или другое) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Учетный период оговаривается в трудовом договоре с работником.

Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Работодатель обязан получить письменное согласие работника на привлечение его к сверхурочной работе, которая выполняется работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Работодатель вправе привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.14. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

В случае неявки на работу по болезни работник обязан поставить в известность своего непосредственного руководителя о невыходе на работу в максимально возможные краткие сроки.

Графики сменности составляются работодателем с учётом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и вывешиваются на видном месте.

5.15. Работодатель привлекает работников к дежурству по образовательной организации в рабочее время. При составлении графика дежурств работников учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого работника, а также другие особенности работы. В дни работы работники привлекаются к дежурству не ранее чем за 20 минут до начала работы и не позднее 20 минут после окончания работы.

График дежурств составляется на месяц и утверждается работодателем с учётом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, доводится до сведения работников под роспись и вывешивается на видном месте.

5.16. Периоды приостановки (отмены) деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми для воспитанников в отдельных группах либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.17. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

5.18. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 4 раз в год. Продолжительность собраний и заседаний не более 1.30 – 2.00 часов, родительских собраний не более 1.30 часов.

Время отдыха

5.19. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.20. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания.

5.20.1. Перерыв для приёма пищи педагогическим работникам воспитателям, помощникам воспитателя выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, не устанавливается. Работники, указанные выше, принимают пищу в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536).

5.20.2. Перерыв для отдыха и питания устанавливается:

- для главного бухгалтера - с 12.00. до 12.30;
- для бухгалтера - с 12.00. до 12.30;
- для экономиста – с 12.00. до 12.30;
- для машиниста по стирке белья - с 12.00. до 12.30;
- для шеф-повара, повара - с 13.00. до 13.30;
- для кладовщицы – с 12.00. до 12.30;
- для подсобного кухонного рабочего – с 12.00. до 12.30;
- для рабочего по комплексному обслуживанию – с 12.00. до 12.30;
- для кастелянши – с 12.00. до 12.30;
- для уборщицы служебных помещений – с 12.00. до 12.30;
- для дворника – с 12.00. до 12.30;
- заведующий, заместитель заведующего, делопроизводитель, начальник хозяйственного отдела, инженер по охране труда – с 12.00. до 12.30.

5.20.3. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем и оговаривается работодателем в трудовом договоре работника.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время работников и не оплачивается.

5.21. Всем работникам организации предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

Общим выходным днем в образовательной организации является воскресенье.

Второй выходной день – суббота.

Сторожам выходные дни предоставляются по графику сменности.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха у работников организации, работающих по графику сменности (воспитатели и сторожа), не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.22. Нерабочими праздничными днями 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.

Для всех категорий работников образовательной организации продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.23. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В нерабочие праздничные дни допускается производство неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, знакомятся под роспись со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.24. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.24.1. Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков педагогических работников и руководителя организации регулируется постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»

Руководителю, его заместителю, педагогическим работникам, работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности, принимающим непосредственное участие в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (без ограничений по количеству таких детей в составе группы и не зависимо от продолжительности работы, выполняемой в течение рабочего дня с такими детьми), устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.24.2. Продолжительность отпуска специалистов из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала составляет 28 календарных дней, у работников-инвалидов – 30 календарных дней, у шеф – повара, повара, кухонного подсобного рабочего, машиниста по стирке белья, уборщика служебных помещений – 35 календарных дней.

5.25. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется по графику отпусков, утверждаемому работодателем с учетом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, исчисляется в соответствии со статьей 121 ТК РФ.

Если работнику отпуск за первый год работы предоставляется согласно графику через шесть месяцев работы или по соглашению между работником и работодателем даже раньше, то работодатель не вправе исчислять его пропорционально проработанному времени.

5.26. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. Основным принципом регулирования очередности предоставления отпусков является обеспечение нормальной работы образовательной организации с учетом специфики её деятельности. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.28. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.29. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об

увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, производятся удержания из заработной платы работника за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

5.31. 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.

5.32. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок, в соответствии со статьей 128 ТК РФ, а также в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней.

5.33. Работающим по совместительству предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.34. Работник, пожелавший использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, обязан предупредить работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

5.35. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном коллективным договором.

5.36. Работники освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации следующим образом:

- на один рабочий день один раз в три года;
- на два рабочих дня один раз в год - работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;
- на один рабочий день один раз в год - работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в предыдущем абзаце.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата устанавливается работнику трудовым договором в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда.

Система оплаты труда работников устанавливается Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации (далее - Положение о системе оплаты труда), которое принимает работодатель с учётом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Положение о системе оплаты труда учитывает принципы организации и осуществления оплаты труда, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы (Постановление Главы Администрации города Пензы от 27.03.2009 № 464 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Пензы» с последующими изменениями).

6.2. Оплата труда работников – вознаграждение за труд, зависит от профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня с учетом повышающего коэффициента за работу с детьми дошкольного возраста; повышающих коэффициентов (для педагогических работников) за уровень образования, стаж, квалификационную категорию, направленность группы (комбинированная и (или) компенсирующая); уровень управления (для руководителей структурных подразделений); выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных; доплат за дополнительный объем работ и стимулирующих выплат (надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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.

Расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного им объема педагогической работы или учебной работы в неделю являются нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные подпунктом 5.2.2. настоящих Правил.

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

Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Работодатель обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты работников.

Верхним пределом заработная плата не ограничивается и определяется исходя из фонда оплаты труда.

6.3. Работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы работников, производя индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. В организации устанавливаются стимулирующие выплаты и премирование в соответствии с Положением о стимулировании труда. Положение о стимулировании труда, определяющее порядок и размер стимулирующих выплат и премий, принимается работодателем с учётом мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и является приложением к Положению о системе оплаты труда.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки:

за первую половину месяца – 21 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца – 6 числа, следующего за отработанным месяцем.

6.6. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Заработная плата переводится работнику в кредитную организацию, указанную в его заявлении. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится перед наступлением этих дней. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

6.9. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

6.10. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.11. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

6.12. В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

6.13. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и Положением о системе оплаты труда.

6.14. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации и Положением о системе оплаты труда.

6.15. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

6.16. Оплата труда педагогических работников за время работы в периоды отмены образовательного процесса для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены образовательного процесса по указанным выше причинам.

7. Поощрения за труд

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдаёт премию, награждает ценным подарком; почетной грамотой, представляет к званию лучший по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.2. Поощрения применяются работодателем с учётом мотивированного мнения профкома.

7.3. Поощрения объявляются в приказе работодателя и доводятся до сведения работников. В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

7.4. Размер премии, как вид поощрения, устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда.

7.5. За добросовестный труд, достижения и заслуги в сфере образования и воспитания несовершеннолетних, при праздновании юбилейных дат образовательной организации (50 лет и каждые последующие 5 лет со дня основания организации) работодатель по ходатайству организации представляет работников к награждению ведомственной наградой.

Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

7.6. Работники могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

8. Дисциплина труда

8.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным настоящими Правилами, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовым договором.

Работодатель обязан создавать в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, настоящими Правилами, соглашениями, локальными нормативными актами организации, трудовым договором условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

8.2. За совершение работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право привлечь работника к дисциплинарной ответственности и применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.190 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мотивированного мнения профкома.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.6. В приказе о применении дисциплинарного взыскания отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.10. Вопросы материальной ответственности сторон трудового договора регулируются статьями 232-250 ТК РФ.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.11. Работодатель имеет право привлекать работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

Материальная ответственность сторон конкретизируется трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями между работником и работодателем в соответствии с Перечнями работ и категорий работников, с которыми могут заключаться договоры о материальной ответственности.

Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

9. Заключительные положения

9.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работодатель и работники руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

9.2. По инициативе работодателя или работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение № 5.2.
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРИ ЗАМЕЩЕНИИ КОТОРЫХ МОЖЕТ УСТАНАВЛИВАТЬСЯ НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОПЛАЧИВАЕМОГО ОТПУСКА ЗА НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

Работники, занимающие следующие должности:

- руководитель, заместитель руководителя образовательной организации – 7 календарных дней;
- главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера, бухгалтер, экономист – 7 календарных дней;
- делопроизводитель – 7 календарных дней;
- начальник хозяйственного отдела – 7 календарных дней.

Приложение № 5.3.
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА.

В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу,

либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

2.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

2.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

3. Длительный отпуск предоставляется работникам продолжительностью 12 месяцев.

4. Работник не позднее 1 декабря подает работодателю заявление о желании воспользоваться правом на длительный отпуск с указанием даты начала отпуска.

График длительных отпусков педагогических работников, при наличии заявлений работников утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

По ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации длительный отпуск может быть предоставлен вне утвержденного графика либо при его отсутствии.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Работник вправе отозвать свое заявление о предоставлении длительного отпуска.

5. По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 4 месяцев.

6. По соглашению между работником и работодателем длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

7. Длительный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника в период нахождения в длительном отпуске.

8. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

9. Настоящее Положение распространяются на педагогических работников, работающих по совместительству.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

**Положение
о системе управления охраной труда
в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад
№ 106 города Пензы «Облачко»**

I. Общие положения

1. Положение о системе управления охраной труда в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детский сад № 106 города Пензы «Облачко» (МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко» далее – образовательная организация, организация) разработано с учетом Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н.

2. Положение о системе управления охраной труда (далее - Положение о СУОТ) разработано также с учетом, в частности:

- разд. X «Охрана труда» Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- ГОСТ 12.0.230-2007. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования (введен в действие Приказом Ростехрегулирования от 10.07.2007 № 169-ст);
- ГОСТ 12.0.230.1-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007 (введен в действие Приказом Росстандарта от 09.06.2016 № 601-ст).

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

4. Положение о СУОТ вводится в целях соблюдения требований охраны труда в организации, разработки мер, направленных на создание безопасных условий труда, а также предотвращения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

5. Функционирование СУОТ осуществляется посредством соблюдения государственных нормативных требований охраны труда с учетом специфики деятельности организации, принятых на себя обязательств и применения локальных документов при реализации процессов, предусмотренных разделами СУОТ.

6. СУОТ представляет собой единый комплекс, состоящий из следующих элементов:

- организационной структуры управления организацией (согласно штатному расписанию), устанавливающей обязанности и ответственность в области охраны труда на всех уровнях управления;

- мероприятий, направленных на функционирование СУОТ, включая контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
- документированной информации, включающей локальные нормативные акты, регламентирующие мероприятия СУОТ, организационно-распорядительные и контрольно-учетные документы.

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

8. Действие СУОТ распространяется на всей территории, во всех зданиях и сооружениях образовательной организации.

9. Требования СУОТ обязательны для всех работников образовательной организации и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях организации.

10. Положение о СУОТ разрабатывается и утверждается работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, является приложением к коллективному договору образовательной организации.

11. Все вопросы, не урегулированные настоящим Положением, регулируются действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

12. Положение о СУОТ пересматривается, изменяется и (или) дополняется по мере необходимости с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

II. Политика и цели в области охраны труда

13. Политика в области охраны труда (далее – Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией образовательной организации о намерении и гарантированном выполнении обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

14. Политика по охране труда принимается после предварительного обсуждения в трудовом коллективе с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

15. Политика по охране труда:

- направлена на сохранение жизни и здоровья работников организации в процессе их трудовой деятельности;
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике деятельности образовательной организации, особенности организации работы в ней, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- отражает цели в области охраны труда;
- включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;
- учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

16. Основные цели в области охраны труда:

- реализация основных направлений политики образовательной организации в сфере

охраны труда;

- создание условий, обеспечивающих соблюдение законодательства по охране труда, в том числе обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, учебных и бытовых помещений, используемых в образовательной деятельности, оборудования, приборов и технических средств обучения;

- контроль над соблюдением требований охраны труда;

- предотвращение несчастных случаев и микротравм с работниками и обучающимися во время проведения образовательной деятельности;

- охрана и укрепление здоровья работников, обучающихся, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения, организованного отдыха.

Основные цели в области охраны труда достигаются путем реализации процедур, предусмотренных разделом IV настоящего Положения.

17. Политика по охране труда организации – это приоритет сохранения жизни и здоровья работников над производственной деятельностью,

18. Раз в три года Политика и цели по охране труда оцениваются на соответствие стратегическим задачам образовательной организации в области охраны труда.

19. При необходимости Политика по охране труда пересматривается исходя из результатов оценки эффективности СУОТ, приведенных в ежегодном отчете о функционировании СУОТ.

III. Обеспечение функционирования СУОТ (разделение обязанностей в сфере охраны труда между должностями)

20. Возложение обязанностей на работников, наделение их полномочиями осуществляется в соответствии с базовыми подходами, которые установлены настоящим Положением о СУОТ относительно распределения зон ответственности в рамках СУОТ.

21. Руководитель образовательной организации является ответственным за функционирование СУОТ, полное соблюдение требований охраны труда в организации, а также за реализацию мер по улучшению условий труда работников.

22. Распределение конкретных обязанностей в рамках функционирования СУОТ осуществляется по уровням управления.

23. Уровни управления по охране труда:

- уровень структурного подразделения;
- уровень филиала (обособленного структурного подразделения – при создании);
- уровень образовательной организации в целом.

24. С учетом специфики деятельности образовательной организации, изменения структуры управления и численности работников для целей СУОТ могут устанавливаться и иные уровни управления.

25. Обязанности в сфере охраны труда должностных лиц устанавливаются в зависимости от уровня управления. При этом на каждом уровне управления устанавливаются обязанности в сфере охраны труда для каждого руководителя структурного подразделения.

26. Управление охраной труда осуществляется при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда работодателя (при наличии) и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

27. Распределение обязанностей в сфере охраны труда закрепляется в отдельных локальных нормативных актах (приказах образовательной организации), планах мероприятий, а также в трудовых договорах и (или) должностных инструкциях лиц, участвующих в управлении охраной труда.

28. Обязанности в сфере охраны труда:

1) Работодатель:

а) гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда, соответствующих требованиям охраны труда:

- организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников; обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;
- организует безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в процессе сырья и материалов;
- организует безопасные рабочие места;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивает создание и функционирование СУОТ;
- руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, руководителями структурных подразделений и специалистом по охране труда;
- определяет ответственность своих заместителей, руководителей структурных подразделений и специалистом по охране труда за деятельность в области охраны труда;
- организует в соответствии с ТК РФ проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;
- допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;
- обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- организует проведение специальной оценки условий труда;
- организует управление профессиональными рисками;
- организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;
- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;
- по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

2) Руководитель образовательной организации через своих заместителей и руководителей структурных подразделений:

- обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в структурных подразделениях и в образовательной организации в целом;
- приостанавливает работы в случаях, не соответствующих установленным требованиям охраны труда;
- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие у работодателя, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

3) Работник:

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

4) Специалист по охране труда:

- организует функционирование СУОТ;
- осуществляет руководство организационной работой по охране труда у работодателя, координирует работу структурных подразделений работодателя;
- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;
- осуществляет контроль за обеспечением работников в соответствии с ТК РФ нормативной правовой и методической документацией в области охраны труда;
- контролирует соблюдение требований охраны труда у работодателя, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;
- организует разработку структурными подразделениями работодателя мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;
- осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;
- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;
- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;
- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;
- рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;
- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;
- участвует в управлении профессиональными рисками;
- организует и проводит проверки состояния охраны труда в структурных подразделениях работодателя;
- организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников;
- дает указания (предписания) об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;
- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

5) Руководитель структурного подразделения:

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, в структурном подразделении работодателя;
- обеспечивает функционирование СУОТ;
- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;
- распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими подчиненными, в том числе делегирует им часть своих полномочий, определяет степень их ответственности;
- содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов;
- обеспечивает своевременное проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой

деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников структурного подразделения;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- организует проведение подготовки по охране труда;
- организует выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств;
- обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников структурного подразделения в соответствии с требованиями охраны труда;
- организует в структурном подразделении безопасность эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов;
- участвует в организации проведения специальной оценки условий труда;
- участвует в организации управления профессиональными рисками;
- участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда в структурном подразделении;
- принимает меры по предотвращению аварий в структурном подразделении, сохранению жизни и здоровья работников структурного подразделения и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваний работников структурного подразделения, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информирует работодателя об авариях, несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, и профессиональных заболеваниях работников структурного подразделения;
- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) службы (специалиста) охраны труда;
- приостанавливает работы в структурном подразделении в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает наличие в общедоступных местах структурного подразделения документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников структурного подразделения и иных лиц;
- при авариях и несчастных случаях, происшедших в структурном подразделении, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию.

б) Председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профсоюзного комитета:

- организует общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации образовательной организации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих, обучающихся и воспитанников;
- принимает участие в разработке плана мероприятий по охране труда, правил и инструкций по охране труда для работников с соблюдением процедур, установленных ТК РФ;
- контролирует выполнение коллективного договора, плана мероприятий по охране труда;
- проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и

- реализации мероприятий по их предупреждению и снижению;
- представляет интересы членов Профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

IV. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда

29. Процедуры подготовки работников по охране труда, исходя из специфики деятельности образовательной организации, устанавливаются (определяются) в Положении об обучении работников образовательной организации по охране труда (далее – Положение об обучении).

Положение об обучении разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к Положению о СУОТ.

В Положении об обучении отражаются:

- а) требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;
- б) перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);
- в) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;
- г) перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в организации;
- д) перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа на рабочем месте;
- е) работники, ответственные за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте в структурных подразделениях работодателя, за проведение стажировки по охране труда;
- ж) вопросы, включаемые в программу инструктажа по охране труда;
- з) состав комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;
- и) регламент работы комиссии работодателя по проверке знаний требований охраны труда;
- к) перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии организации;
- л) порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
- н) порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте и подготовки по охране труда;
- о) порядок участия выборного органа первичной профсоюзной организации в обучении по охране труда работников образовательной организации;
- п) другие вопросы.

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

31. Организация и проведение процедуры оценки условий труда в образовательной организации осуществляются в соответствии с Положением о специальной оценке условий труда (далее – Положение о СОУТ).

Положение о СОУТ разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и является приложением к Положению о СУОТ.

32. Положением о СОУТ устанавливаются:

- а) порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов определяются приказом по образовательному учреждению;
- б) особенности функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда при наличии у работодателя обособленных структурных подразделений;
- в) организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- г) порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении вида деятельности работодателя;
- д) порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;
- е) порядок использования результатов специальной оценки условий труда;
- ж) порядок участия выборного органа первичной профсоюзной организации в специальной оценке условий труда;
- з) порядок ознакомления работников с результатами специальной оценки условий труда;
- ж) порядок разработки мероприятий по результатам специальной оценки условий труда;
- и) другие вопросы.

33. В образовательной организации обеспечивается систематическое выявление (идентификация) опасностей и профессиональных рисков, регулярно проводится их анализ, дается им оценка, организуются мероприятия по снижению уровней рисков.

При оценке уровня профессиональных рисков в отношении выявленных опасностей учитывается специфика деятельности образовательной организации.

34. Процедура оценки выявленных опасностей, профессиональных рисков, управления рисками проводится в организации в соответствии с Положением по оценке профессиональных рисков.

Положение по оценке профессиональных рисков разрабатывается в соответствии с Рекомендациями по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей (приказ Минтруда РФ от 31.01.2022 № 36), Рекомендациями по выбору методов оценки уровней профессиональных рисков и по снижению уровней таких рисков (приказ Минтруда РФ от 28.12.2021 № 926), с учетом Методических рекомендаций по оценке профессиональных рисков, утвержденных постановлением Исполкома профсоюза работников образования и науки РФ от 25.12.2020 № 5-11.

Положение по оценке профессиональных рисков разрабатывается и утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, является приложением к Положению о СУОТ.

35. Для реализации мероприятий по выявлению опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, оцениванию уровней профессиональных рисков и составлению их перечня привлекается специалист по охране труда, комитет (комиссия) по охране труда, представитель выборного органа первичной профсоюзной организации, и кроме того может привлекаться независимая организация, обладающая необходимой компетенцией.

36. Потенциальный перечень опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, исходя из специфики деятельности образовательной организации следующий;

а) механические опасности:

- опасность падения при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;
- опасность падения с высоты из-за отсутствия ограждения;
- опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;

- опасность падения груза или предметов;
- опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами;
- опасность травмирования снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;

б) электрические опасности:

- опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;
- опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);
- опасность поражения электростатическим зарядом;
- опасность поражения при прямом попадании молнии;
- опасность косвенного поражения молнией;

в) термические опасности:

- опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;
- опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов или жидкостей, имеющих высокую температуру;
- опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;
- опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;

г) опасности, связанные с воздействием микроклимата, и климатические опасности:

- опасность воздействия пониженных температур воздуха;
- опасность воздействия повышенных температур воздуха;
- опасность воздействия влажности;
- опасность воздействия скорости движения воздуха;

д) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:

- опасности из-за укуса переносчиков инфекций;

е) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

- опасность, связанная с перемещением груза вручную;
- опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;
- опасность, связанная с наклонами корпуса;
- опасность, связанная с рабочей позой;
- опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;
- опасность психических нагрузок, стрессов;
- опасность перенапряжения зрительного анализатора;

ж) опасности, связанные с воздействием шума:

- опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;

з) опасности, связанные с воздействием световой среды:

- опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
- опасность повышенной яркости света;
- опасность пониженной контрастности;

и) опасности, связанные с организационными недостатками:

- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;

- опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;
- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;
- опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;
- опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;
- опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;

к) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:

- опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;
- опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;
- опасность отравления.

В образовательной организации могут быть идентифицированы иные опасности исходя из ее специфики.

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

38. Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются с учетом характера деятельности и сложности выполняемых работ (операций). Допускается использование разных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций.

Конкретные результаты оценки рисков являются приложением к настоящему Положению о СУОТ.

39. При описании процедуры управления профессиональными рисками учитывается следующее:

- а) управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;
- б) тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;
- в) все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;
- г) процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;
- д) эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

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

- а) исключение опасной работы (процедуры);
- б) замена опасной работы (процедуры) менее опасной;
- в) реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;
- г) реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- д) использование средств индивидуальной защиты;

е) страхование профессионального риска.

41. Для проведения процедуры наблюдения за состоянием здоровья работников устанавливается:

- а) порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в т.ч. по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комитета (комиссии) по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников;
- б) перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям.

Вышеуказанные локальные акты утверждаются работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

42. Процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников в образовательной организации обеспечиваются мероприятиями по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

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

- а) обеспечение рационального использования рабочего времени;
- б) организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- в) обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- г) поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

44. При организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в образовательной организации с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации устанавливается:

- а) потребность в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- б) разрабатывается порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты, являющийся приложением к Положению о СУОТ;
- в) разрабатывается перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, являющийся приложением к Положению о СУОТ.

45. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами производится:

- до 01.09.2024 г. по наименованиям, реквизитам и с указанием на типовые нормы выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, которые являются приложением к Положению о СУОТ и применение которых обязательно;

- с 01.09.2024 г. по нормам, разработанным на основании Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей, единых типовых норм выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств (приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н), утвержденным работодателем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которые являются неотъемлемой частью Положения о СУОТ.

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

47. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда должны привести к следующим результатам:

- к устойчивой положительной динамике улучшения условий и охраны труда;
- отсутствию нарушений обязательных требований в области охраны труда;
- достижению показателей улучшения условий труда.

48. Для организации процедуры расследования и учёта несчастных случаев и микротравм, произошедших с работниками и (или) обучающимися во время образовательной деятельности работодатель разрабатывает и утверждает с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Положение о расследовании несчастных случаев и микротравм (далее – Положение о расследовании), которое является неотъемлемой частью Положения о СУОТ.

Расследование несчастных случаев – законодательно установленная процедура обязательного изучения обстоятельств и причин повреждений здоровья работников при осуществлении ими действий, обусловленных трудовыми отношениями, а также повреждений здоровья обучающихся во время образовательной деятельности.

Работодатель организации обязан в установленном порядке организовать расследование и учет несчастных случаев и микротравм с работниками и обучающимися, а также случаев профессиональных заболеваний работников в установленном законодательством порядке.

В комиссию по расследованию указных случаев, заболеваний и микротравм в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Результаты расследований и рекомендации комиссии по охране труда доводят до сведения соответствующих лиц с целью выполнения корректирующих действий, включают в анализ эффективности системы управления охраной труда.

49. Процедура обеспечения работников образовательной организации средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами проводится в организации в соответствии с Положением об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты.

Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты разрабатывается и утверждается работодателем с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, является неотъемлемой частью Положения о СУОТ.

50. В случае необходимости, с учетом конкретных условий труда и специфики деятельности в образовательной организации устанавливаются процедура обеспечения молоком и лечебно- профилактическим питанием и другие процедуры.

V. Планирование мероприятий по реализации процедур

51. Планирование и реализация мероприятий по охране труда осуществляются в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. План мероприятий по охране труда составляется и утверждается руководителем организации ежегодно с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, является неотъемлемой частью Положения о СУОТ.

52. В Плане мероприятий по охране труда отражаются:

- 1) наименование планируемых мероприятий;
- 2) ожидаемый результат каждого мероприятия;
- 3) срок реализации мероприятия;
- 4) лица, ответственные за реализацию мероприятия;

5) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

53. Планирование мероприятий по охране труда учитывает изменения, которые влияют на функционирование СУОТ, включая:

- а) изменения в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;
- б) изменения в условиях труда работников (результаты специальной оценки условий труда (СОУТ) и оценку профессиональных рисков (ОПР));
- в) внедрение новых услуг и процессов или изменение существующих услуг и процессов, сопровождающихся изменением расположения рабочих мест и производственной среды (здания и сооружения, оборудование, технологические процессы, инструменты, материалы и сырье);
- г) предложения выборного органа первичной профсоюзной организации.

54. При составлении Плана мероприятий по охране труда образовательной организации работодатель руководствуется Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

55. По итогам выполнения Плана мероприятий по охране труда представителями работодателя, выборного органа первичной профсоюзной организации, членами комитета (комиссии) по охране труда, специалистом по охране труда 2 раза в год составляется акт выполнения Плана мероприятий. Итоги выполнения Плана мероприятий по охране труда доводятся работодателем до работников ежегодно на собрании трудового коллектива.

VI. Обеспечение функционирования СУОТ

56. В целях обеспечения функционирования СУОТ в должностной инструкции работника соответствующего уровня управления охраной труда работодатель определяет компетенции, которые влияют или могут влиять на безопасность процессов, а также требования к профессиональной компетентности в сфере охраны труда в зависимости от возлагаемых на него обязанностей в рамках функционирования СУОТ.

57. Работникам, которые влияют или могут влиять на безопасность процессов, работодатель обеспечивает:

- подготовку в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на них;
- непрерывную подготовку и повышение квалификации в области охраны труда.

58. Работники, прошедшие обучение и повышение квалификации в области охраны труда, включаются в реестр, утверждаемый руководителем образовательной организации.

59. В рамках СУОТ работники должны быть проинформированы:

- о политике и целях образовательной организации в области охраны труда;
- о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;
- об ответственности за нарушение указанных требований;
- о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроразреждений);
- об опасностях и рисках на рабочих местах, а также мерах управления, разработанных в их отношении.

60. Информирование работников осуществляется в форме:

- включения соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и на сайте образовательной организации;
- размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

61. В организации организуется уголок охраны труда. Порядок организации утверждается приказом руководителя образовательной организации.

VII. Функционирование СУОТ

62. Основными процессами, обеспечивающими функционирование СУОТ в образовательной организации, являются:

- а) специальная оценка условий труда (далее - СОУТ);
- б) оценка профессиональных рисков (далее - ОНР);
- в) проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
- г) проведение обучения работников;
- д) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ);
- е) обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- ж) обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
- з) обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
- и) обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
- к) обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
- л) обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- м) санитарно-бытовое обеспечение работников;
- н) выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
- о) обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
- п) обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- р) обеспечение социального страхования работников;
- с) взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- т) реагирование на аварийные ситуации;
- у) реагирование на несчастные случаи и микротравмы;
- ф) реагирование на профессиональные заболевания.

63. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, а также в связи со спецификой деятельности и штатного состава работников образовательной организации устанавливается следующий перечень процессов:

- процессы, обеспечивающие допуск работников к самостоятельной работе (п.п. «в» - «д» пункта 62 настоящего Положения);
- процессы, обеспечивающие безопасность среды в рамках функционирования процессов в организации (п.п. «е» - «л» пункта 62 настоящего Положения);
- группа сопутствующих процессов по охране труда (п.п. «м» - «с» пункта 62 настоящего Положения);
- процессы реагирования на ситуации (п.п. «т» - «ф» пункта 62 настоящего Положения).

64. Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий,

направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- а) планирование мероприятий по охране труда;
- б) выполнение мероприятий по охране труда;
- в) контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- г) формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- д) управление документами СУОТ;
- е) информирование работников и взаимодействие с ними;
- ж) распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

65. Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) и микротравмы направлено на достижение следующей основной цели СУОТ - проведения профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

66. Процесс реагирования на указанные в пункте 63 события включает в себя следующие подпроцессы:

- реагирование на несчастные случаи и микротравмы;
- расследование несчастных случаев и микротравмы.

67. Исходными данными для реализации подпроцесса реагирования на несчастные случаи и микротравмы является перечень возможных аварийных ситуаций в организации, а подпроцесса расследования несчастных случаев - вся информация, имеющая отношение к данному событию.

68. С целью своевременного определения причин возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений (микротравм), работодатель, исходя из специфики своей деятельности, действующих государственных нормативных требований охраны труда, требований иных применяемых им нормативных правовых актов, утверждаемых уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, и своих локальных нормативных актов обеспечивает проведение расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформление отчетных документов

69. Порядок реагирования на несчастные случаи, микротравмы и аварийные ситуации, их расследования и оформления отчетных документов определяется инструкцией, разработанной работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством по охране труда.

VIII. Оценка результатов деятельности

70. Объектами контроля при функционировании СУОТ являются мероприятия, процессы и процедуры, реализуемые в рамках СУОТ.

71. К основным видам контроля функционирования СУОТ относятся:

- 1) контроль состояния рабочего места, оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках процессов (производственных и (или) технологических); выявление опасностей и определение уровня профессионального риска; контроль показателей реализации мероприятий, процессов и процедур;
- 2) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер (СОУТ, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, обеспечения СИЗ и т. д);
- 3) учет и анализ несчастных случаев и микротравм (микроповреждений), профессиональных заболеваний;
- 4) учет изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования;

5) контроль эффективности функционирования отдельных элементов СУОТ и системы в целом.

72. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ, реализации процедур и мероприятий, контроля достижения показателей по охране труда на каждом уровне управления работодатель внедряет трехступенчатый (административно-общественный) контроль по охране труда (Положение о трехступенчатом (административно-общественном контроле является неотъемлемой частью Положения о СУОТ); контроль посредством комитета (комиссии) по охране труда (Положение о комитете (комиссии) по охране труда является неотъемлемой частью Положения о СУОТ), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (Положение об уполномоченных (доверенных) лицах по охране труда является Положения о СУОТ), специалиста по охране труда образовательной организации и контроль показателей реализации процедур, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

73. Виды и методы контроля применительно к конкретным процессам (процедурам) определяются планом мероприятий по охране труда. По результатам контроля составляется акт.

В случае если контроль осуществлял единолично, уполномоченный (доверенное) лицо по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ составляет либо представление, либо вносит обязательные к рассмотрению должностными лицами организации предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

74. В образовательной организации составляется ежегодный отчет о функционировании СУОТ. Отчёт о функционировании СУОТ рассматривается работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

75. В ежегодном отчете отражается оценка следующих показателей:

- 1) достижение целей в области охраны труда;
- 2) способность СУОТ, действующей в организации, обеспечивать выполнение обязанностей, отраженных в Политике по охране труда;
- 3) эффективность действий на всех уровнях управления;
- 4) необходимость дальнейшего развития СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц, перераспределение ресурсов;
- 5) необходимость своевременной подготовки работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- 6) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;
- 7) полнота идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ;
- 8) необходимость выработки корректирующих мер.

76. Показатели контроля функционирования СУОТ определяются, в частности, следующими данными:

- абсолютными показателями - время на выполнение, стоимость, технические показатели и пр.;
- относительными показателями - соотношение планируемых и фактических результатов, показатели в сравнении с другими процессами и пр.;
- качественными показателями - актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

77. Результаты контроля работодатель (руководитель организации) использует для оценки эффективности СУОТ, а также для принятия управленческих решений по ее актуализации, изменению, совершенствованию.

78. С учетом данных ежегодного отчета оценивается необходимость привлечения независимой специализированной организации для обеспечения внешнего контроля СУОТ.

VIII. Улучшение функционирования СУОТ

79. С учетом показателей ежегодного отчета о функционировании СУОТ в организации при необходимости реализуются корректирующие меры по совершенствованию ее функционирования.

80. Реализация корректирующих мер состоит из следующих этапов:

- разработка;
- формирование;
- планирование;
- внедрение;
- контроль.

81. Действия на каждом этапе реализации корректирующих мер, сроки их выполнения, ответственные лица утверждаются руководителем организации.

82. Корректирующие действия разрабатываются в том числе на основе результатов выполнения мероприятий по охране труда, анализа по результатам контроля, выполнения мероприятий, разработанных по результатам расследований аварий (инцидентов), микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, выполнения мероприятий по устранению предписаний контрольно-надзорных органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

83. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования направлен на повышение эффективности и результативности СУОТ путем:

- улучшения показателей деятельности организации в области охраны труда;
- поддержки участия работников в реализации мероприятий по улучшению СУОТ;
- доведения до сведения работников информации о соответствующих результатах деятельности организации по постоянному улучшению СУОТ.

84. Процессы СУОТ связаны между собой и не рассматриваются отдельно друг от друга.

Работники должны быть проинформированы о результатах деятельности организации по улучшению СУОТ.

85. Настоящее Положение о СУОТ состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного положения:

Положении об обучении работников образовательной организации по охране труда;

Положение о специальной оценке по условиям труда;

Положение по оценке профессиональных рисков;

План мероприятий по охране труда;

Положение о проведении медицинских осмотров и освидетельствований работников;

Положение об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты;

Положение о расследовании несчастных случаев и микротравм;

Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда;

Положение о трехступенчатом (административно-общественном) контроле.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

Положение о порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда

1. Общие положения

1.1 В целях реализации требований Трудового кодекса, постановления Правительства РФ от 24.12.2021 №2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» в Муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении детском саду № 106 г. Пензы «Облачко» (далее – МБДОУ) обучение по охране труда осуществляется в ходе проведения:

- инструктажей по охране труда;
- стажировки на рабочем месте;
- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;
- обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ.

1.2. Обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда относятся к профилактическим мероприятиям по охране труда, направлены на предотвращение случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, снижение их последствий и являются специализированным процессом получения знаний, умений и навыков.

1.3. При переводе работника, прошедшего необходимое ему в соответствии с настоящим Положением обучение по охране труда, на другую должность, а также при изменении наименования его рабочего места или структурного подразделения повторное обучение по охране труда и проверка знания требований охраны труда не требуются в случае, если сохраняются условия труда работника, а также идентифицированные ранее источники опасности.

1.4. Руководители структурных подразделений МБДОУ осуществляют контроль своевременности обучения и проверки знаний работников по вопросам ОТ.

2. Порядок обучения по охране труда

2.1. Организация и проведение инструктажей по охране труда

2.1.1. Все работники МБДОУ должны проходить инструктажи по охране труда.

2.1.2. В МБДОУ предусматриваются следующие виды инструктажей по охране труда:

- вводный инструктаж по охране труда;

- инструктаж по охране труда на рабочем месте;
- целевой инструктаж по охране труда.

2.1.3. Организация проведения вводного инструктажа

2.1.3.1. Вводный инструктаж по охране труда проводится до начала выполнения трудовых функций для вновь принятых работников и иных лиц, участвующих в производственной деятельности в МБДОУ (работники, командированные в МБДОУ (подразделение МБДОУ), лица, проходящие производственную практику).

2.1.3.2. Вводный инструктаж по охране труда проводится по программе вводного инструктажа. Программа вводного инструктажа по охране труда разработана на основе примерного перечня тем, с учетом специфики деятельности подразделения с учетом мнения профсоюзного органа.

Вводный инструктаж по охране труда проводится специалистом по охране труда. В случае отсутствия специалиста по охране труда в подразделении инструктаж проводится уполномоченным работником подразделения, на которого приказом заведующего МБДОУ возложены обязанности по проведению вводного инструктажа по охране труда.

2.1.4. Организация проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте

2.1.4.1. Первичный инструктаж по охране труда проводится для всех работников МБДОУ до начала самостоятельной работы, а также для лиц, проходящих в МБДОУ производственную практику.

2.1.4.2. Допускается освобождение отдельных категорий работников МБДОУ от прохождения первичного инструктажа по охране труда в случае, если их трудовая деятельность связана с опасностью, источниками которой являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд МБДОУ, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам проведения специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми. Информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии такой опасности должна быть включена в программу вводного инструктажа по охране труда.

2.1.4.3. Повторный инструктаж по охране труда проводится не реже одного раза в 6 месяцев.

2.1.4.4. Повторный инструктаж по охране труда не проводится для работников, освобожденных от прохождения первичного инструктажа по охране труда.

2.1.4.5. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится в объеме мероприятий и требований охраны труда, содержащихся в инструкциях и правилах по охране труда, разрабатываемых в МБДОУ, и включает в том числе вопросы оказания первой помощи пострадавшим.

2.1.4.6. Инструктаж по охране труда на рабочем месте проводится непосредственным руководителем работника.

2.1.5. Организация проведения внепланового инструктажа по охране труда

2.1.5.1. Внеплановый инструктаж по охране труда проводится для работников МБДОУ в случаях, обусловленных:

а) изменениями в эксплуатации оборудования, технологических процессах, использовании сырья и материалов, влияющими на безопасность труда;

б) изменениями должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющими на безопасность труда;

в) изменениями нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, затрагивающими непосредственно трудовые функции работника, а также изменениями локальных нормативных актов организации, затрагивающими требования охраны труда в организации;

г) выявлением дополнительных к имеющимся на рабочем месте производственных факторов и источников опасности в рамках проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков соответственно, представляющих угрозу жизни и здоровью работников;

д) требованиями должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении нарушений требований охраны труда;

е) произошедшими авариями и несчастными случаями на производстве;

ж) перерывом в работе продолжительностью более 60 календарных дней;

з) решением руководителя структурного подразделения.

2.1.5.2. В случае проведения внепланового обучения по основанию вступления в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда, внеплановый инструктаж по охране труда для работников по основанию, предусмотренному подпунктом «в» пункта 2.1.5.1 Положения, может не проводиться.

2.1.5.3. Перечень работников, для которых необходимо проведение внепланового инструктажа по охране труда по основанию, предусмотренному подпунктом «е» пункта 2.1.5.2 Положения, определяется главным инженером и должен включать руководителей и иных работников структурного подразделения, в котором произошли авария и (или) несчастный случай на производстве, а также руководителей и работников иных структурных подразделений МБДОУ, в которых возможно происшествие аналогичной аварии и (или) несчастного случая на производстве.

2.1.5.4. Внеплановый инструктаж по причинам, предусмотренным в перечислениях «б», «в», «г», «д», «е», «з» проводится в соответствии с организационно-распорядительным документом по МБДОУ или структурному подразделению. Для проведения внепланового инструктажа по причинам, предусмотренным в перечислениях «а» и «ж», издание организационно-распорядительного документа не требуется.

2.1.5.5. Внеплановый инструктаж при нарушении работниками требований ОТ должен быть проведен в течение семи календарных дней со дня выявления нарушения, а в случаях, предусмотренных в подпункте «ж» пункта 2.2.5.1, – в первый день выхода на работу.

2.1.5.6. Внеплановый инструктаж проводится непосредственным руководителем или специалистом, имеющим необходимую подготовку, индивидуально с каждым работником, или с группой работников одной профессии (выполняющих один вид работ). Объем и содержание внепланового инструктажа определяется непосредственным руководителем работ в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

2.1.5.7. Проведение внепланового инструктажа по вопросам ОТ регистрируется в журнале инструктажей на рабочем месте с указанием основания (причины) его проведения.

2.1.6. Организация проведения целевого инструктажа по охране труда

2.1.6.1. Целевой инструктаж по охране труда проводится для работников в следующих случаях:

а) перед проведением работ, выполнение которых допускается только под непрерывным контролем руководителя, работ повышенной опасности, в том числе работ, на производство которых в соответствии с нормативными правовыми актами требуется оформление наряда-допуска и других распорядительных документов на производство работ;

б) перед выполнением работ на объектах повышенной опасности, а также непосредственно на проезжей части автомобильных дорог или железнодорожных путях, связанных с прямыми обязанностями работника, на которых требуется соблюдение дополнительных требований охраны труда;

в) перед выполнением работ, не относящихся к основному технологическому процессу и не предусмотренных должностными (производственными) инструкциями, в том числе вне цеха, участка, погрузочно-разгрузочных работ, работ по уборке территорий, работ на проезжей части дорог и на железнодорожных путях;

г) перед выполнением работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций;

д) при проведении в МБДОУ массовых мероприятий.

2.1.6.2. При выполнении работ по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций целевой инструктаж по охране труда проводится руководителем работ по ликвидации последствий чрезвычайной ситуации в оперативном порядке. Допускается проведение такого инструктажа по охране труда без регистрации записей о его прохождении.

2.1.6.3. Целевой инструктаж по охране труда проводится в объеме требований охраны труда, предъявляемых к запланированным работам (мероприятиям) и содержит вопросы оказания первой помощи пострадавшим, при этом объем вопросов оказания первой помощи определяет лицо, проводящее такой инструктаж по охране труда. Необходимость проведения целевого инструктажа по охране труда перед началом периодически повторяющихся работ повышенной опасности, которые являются неотъемлемой частью действующего технологического процесса, характеризуются постоянством места, условий и характера работ, применением средств коллективной защиты, определенным и постоянным составом квалифицированных исполнителей, определяется руководителем подразделения.

2.1.6.4. Целевой инструктаж по охране труда проводится непосредственным руководителем работ.

2.2. Инструктаж по охране труда на рабочем месте и целевой инструктаж по охране труда должны учитывать условия труда работника, воздействующие на него вредные и (или) опасные производственные факторы, источники опасности, установленные по результатам специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков.

2.3. Инструктаж по охране труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда.

2.4. Результаты проведения инструктажа по охране труда оформляются в соответствии с требованиями раздела 8 настоящего Положения.

3. Организация и проведение стажировки на рабочем месте

3.1. Стажировка по охране труда на рабочем месте (далее – стажировка на рабочем месте) проводится в целях приобретения работниками практических навыков безопасных методов и приемов выполнения работ в процессе трудовой деятельности. К стажировке на рабочем месте допускаются работники, успешно прошедшие в установленном порядке инструктаж по охране труда и обучение требованиям охраны труда.

3.2. Стажировка на рабочем месте осуществляется по программе стажировки на рабочем месте, включающим в себя отработку практических навыков выполнения работ с использованием знаний и умений, полученных в рамках обучения требованиям по охране труда.

3.3. Программа стажировки на рабочем месте, определяющий объем мероприятий для ее проведения, утверждается руководителем структурного подразделения с учетом мнения профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа.

3.4. Стажировка на рабочем месте проводится под руководством работников МБДОУ, назначенного ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте распоряжением руководителя подразделения и прошедших обучение по охране труда в установленном порядке. Количество работников МБДОУ, закрепленных за работником, ответственным за организацию и проведение стажировки на рабочем месте не должно превышать двух работников.

3.5. Для работников, участвующих в спасательных работах, предусмотрены периодические тренировки и (или) учения. В состав этих тренировок и (или) учений должно быть включено закрепление практических навыков использования (применения) необходимых средств индивидуальной защиты. Тренировки и (или) учения должны проводиться с периодичностью не реже 1 раза в 6 месяцев.

3.6. Продолжительность стажировки на рабочем месте должна составлять не менее 2 смен.

3.7. Стажировка на рабочем месте с работниками проводится в следующих случаях:

- при поступлении на работу;
- при переводе на другое место работы внутри организации с изменением должности и выполняемой трудовой функции;

- для подготовки к возможному замещению на время отсутствия (болезнь, отпуск, командировка) постоянного работника.

3.9. Порядок проведения стажировки на рабочем месте

3.9.1. Необходимость стажировки, ее содержание и продолжительность определяет руководитель, в котором работает стажирующийся работник, в зависимости от его уровня образования, квалификации, опыта работы и т. п.

3.9.2. Для работников рабочих профессий и младшего обслуживающего персонала, имеющих соответствующую требованиям безопасного выполнения порученной им трудовой функции профессиональную квалификацию, сроки стажировки определяются программами стажировки.

3.9.3. Для работников рабочих профессий, не имеющих опыта работы и соответствующей квалификации, для которых проводится профессиональное обучение, сроки стажировки, включая освоение вопросов охраны труда и безопасности выполнения работ, определяются программами стажировки длительностью от одного месяца до шести месяцев.

3.9.4. В программу стажировки на рабочем месте работника могут входить следующие разделы:

- охрана труда;
- пожарная безопасность;
- электробезопасность;
- санитарно-бытовое обслуживание;
- безопасность дорожного движения;
- промышленная безопасность;
- средства индивидуальной защиты;
- действия работника в случае аварийных ситуаций;
- оказание первой помощи пострадавшим на производстве;
- анализ несчастных случаев, вероятных или произошедших на рабочем месте работника.

Допускается включать в программу стажировки на рабочем месте и вопросы, не относящиеся непосредственно к охране труда (охрана окружающей среды, сохранность имущества организации, транспортно-технологическая схема предприятия, пропускной режим организации, размещение мест курения и т. п.).

3.9.5. Руководителями стажировки на рабочем месте для работников рабочих профессий являются следующие лица:

- руководители работ: руководители структурных подразделений, руководители служб организации, ответственный руководитель работ, ответственный исполнитель работ (производитель работ), специалисты и главные специалисты (главный энергетик, главный механик, главный технолог, начальник отдела, заведующий лабораторией, заведующий мастерской, заведующий гаражом, заведующий хозяйством, заведующий складом, старший мастер, энергетик, механик, технолог и т. д.);

- инструктор производственного обучения – лицо, прошедшее соответствующее обучение как инструктор по охране труда и имеющее большой практический опыт, а также необходимые качества для организации и проведения стажировки;

- опытный рабочий – рабочие с более высокой квалификацией по данной профессии (имеющие, как правило, стаж практической работы по данной профессии не менее трех лет), чем у стажера.

3.9.6. Основанием для определения руководителей стажировки является:

- наличие общего стажа работы по профессии, специальности, на марке (модели) технологического оборудования, транспортного средства, на котором проводится стажировка, как правило, не менее трех лет;

- наличие квалификации водителя не ниже 2-го класса (для водителей);
- наличие разряда по профессии не ниже 4-го;
- отсутствие аварий, пожаров, дорожно-транспортных происшествий и несчастных случаев по их вине на протяжении трех последних лет;

- отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- качественное выполнение производственных заданий.

3.9.7. На период стажировки запрещается отвлекать руководителя стажировки на выполнение других работ, в том числе по основной профессии, специальности (командировки, направление на учебу, на участие в выставках, конференциях и т. д.).

3.9.8. В случае отсутствия руководителя стажировки по уважительной причине (болезнь, по семейным обстоятельствам и другие причины) для проведения оставшихся дней (смен) стажировки назначается другой руководитель стажировки, отвечающий требованиям, указанным в пункте 3.9.5 данного Положения. 3.9.9. Руководитель стажировки обязан пройти обучение по охране труда в установленные для его профессии, специальности сроки, а также пройти обучение в обучающей организации как инструктор по охране труда.

3.9.10. Руководитель стажировки при организации работ на высоте для работников 1-й и 2-й группы назначается руководителем подразделения из числа бригадиров, мастеров, инструкторов, квалифицированных рабочих, имеющих практический опыт работы на высоте не менее одного года. При этом к одному руководителю стажировки не может быть прикреплено более двух работников одновременно.

3.9.11. По остальным категориям стажирующихся запрещается закреплять за одним руководителем стажировки двух и более работников. Запрещается закреплять за одним руководителем стажировки стажирующихся разных профессий и специальностей.

3.9.12. Стажировка для рабочих проводится после прохождения работником вводного инструктажа и первичного на рабочем месте инструктажа по охране труда, инструктажа по пожарной безопасности, присвоения соответствующих групп по электробезопасности, инструктажа по промышленной безопасности, инструктажа по безопасности дорожного движения, инструктажа по охране окружающей среды.

3.9.13. Стажировка на рабочем месте для работников рабочих профессий должна проходить в равных частях (соотношениях):

- в различные смены (при многосменном графике работы: в дневную, вечернюю, ночные смены);
- на всех постоянных (стационарных) и временных (нестационарных) рабочих местах;
- на всех видах технологического оборудования, транспортных средств, машин, механизмов и инструмента (электрического, гидравлического, пневматического, механического, слесарного, строительного и т. п.), на которых предстоит работать стажирующемуся.

3.9.14. Продолжительность рабочего дня (смены) стажера определяется графиком и продолжительностью рабочего дня (смены) по его профессии, специальности.

3.9.15. Для проведения стажировки на рабочем месте издается приказ по организации и назначаются руководители стажировки. Руководитель стажировки и стажер должны быть ознакомлены с приказом (распоряжением) о проведении стажировки под подпись.

3.9.16. Руководитель структурного подразделения для проведения стажировки обязан выдать руководителю стажировки на руки:

- настоящее Положение;
- программу стажировки на рабочем месте для работника соответствующей профессии, специальности;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- должностную инструкцию по профессии или должности стажирующегося;
- пакет инструкций по охране труда;
- положение о подразделении;
- внутренние нормативы и регламенты;
- локальные нормативные акты по охране труда и безопасности производства;
- инструкции по эксплуатации технологического оборудования, машин, механизмов, транспортных средств, инструмента, эксплуатация которых входит в функциональные обязанности стажирующегося.

3.9.17. После завершения стажировки:

3.9.17.1. Руководитель стажировки сообщает о результатах стажировки руководителю структурного подразделения, а руководитель структурного подразделения - комиссии по проверке знаний требований охраны труда. Комиссия назначает дату и время проверки знаний требований охраны труда и сообщает стажирующемуся эти данные.

3.9.17.2 Руководитель структурного подразделения обеспечивает явку стажирующегося на заседание комиссии.

3.9.17.3 Комиссия оценивает уровень теоретической и практической подготовки стажирующегося, учитывает информацию из листка прохождения стажировки, оценивает уровень знаний стажирующегося требований охраны труда на рабочем месте и оформляет соответствующий протокол. Протокол должен содержать информацию о возможности допустить (не допустить) к самостоятельной работе по данному виду работ, машин или оборудования, указанных в листке прохождения стажировки.

3.9.17.4. При удовлетворительных итогах стажировки руководитель подразделения (организации) издает распоряжение (приказ) о допуске стажирующегося к самостоятельной работе, в котором отражается:

- а) количество смен стажировки на рабочем месте;
- б) период проведения стажировки на рабочем месте;
- в) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), подпись лица, прошедшего стажировку на рабочем месте;
- г) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), подпись лица, проводившего стажировку на рабочем месте;
- д) дата допуска работника к самостоятельной работе.

Подведение итогов стажировки для работников рабочих профессий проводится в комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников организации.

3.9.17.5 При неудовлетворительных итогах стажировки стажирующиеся обязаны пройти повторную проверку знаний требований охраны труда в течение одного месяца.

3.9.17.6 В случае если стажирующиеся повторно получили неудовлетворительную оценку, организатор обучения рассматривает вопрос об их соответствии занимаемой профессии (должности).

3.9.17.7. При неудовлетворительных итогах стажировки (экзамена на допуск к самостоятельной работе) стажирующиеся обязаны пройти повторную проверку знаний требований охраны труда в течение одного месяца.

3.9.17.8. В случае если стажирующиеся повторно получили неудовлетворительную оценку, организатор обучения рассматривает вопрос об их соответствии занимаемой профессии (должности). Работник может быть отстранен от работы, если он не прошел в установленном порядке стажировку на рабочем месте (ст. 76 ТК).

В этом случае:

- 1) руководитель подразделения может предложить работнику повторно пройти стажировку в сроки, установленные им (уполномоченным им лицом);
- 2) работник имеет право расторгнуть трудовой договор по личной инициативе (если он напишет заявление раньше, чем будет издан приказ о расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя) (ст. 80 ТК);
- 3) с работником может быть расторгнут трудовой договор по соглашению сторон (ст. 78 ТК);
- 4) с работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в связи с неудовлетворительными результатами испытания стажера (ст. 71 ТК).

3.9.17.9. В случае повторного непрохождения стажировки:

- 1) работник имеет право расторгнуть трудовой договор по личной инициативе (если он напишет заявление раньше, чем будет издан приказ о расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя) (ст. 80 ТК);
- 2) с работником может быть расторгнут трудовой договор по соглашению сторон (ст. 78 ТК);

3) с работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе нанимателя в связи с неудовлетворительными результатами стажировки на рабочем месте (ст. 71 ТК).

3.9.17.10. Документы, свидетельствующие о прохождении работником стажировки на рабочем месте (журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте, приказы и распоряжения о назначении стажировки или освобождении от нее), являются документами строгой отчетности и должны храниться в организации 45 лет.

3.9.18. Ответственность за организацию проведения стажировок на рабочих местах возлагается на руководителей структурных подразделений организации или на руководителя организации.

3.9.19. Общий контроль за организацией проведения стажировок на рабочем месте осуществляет служба охраны труда.

4. Организация и проведение обучения по оказанию первой помощи пострадавшим

4.1. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим представляет собой процесс получения работниками знаний, умений и навыков, позволяющих оказывать первую помощь до оказания медицинской помощи работникам при несчастных случаях на производстве, травмах, отравлениях, других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью.

4.1.2. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится в отношении следующих категорий работников:

а) работники, на которых приказом заведующей МБДОУ возложены обязанности по проведению инструктажа по охране труда, включающего вопросы оказания первой помощи пострадавшим, до допуска их к проведению указанного инструктажа по охране труда;

б) работники рабочих профессий;

в) лица, обязанные оказывать первую помощь пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов;

г) работники, к трудовым функциям которых отнесено управление автотранспортным средством;

д) работники, к компетенциям которых нормативными правовыми актами по охране труда предъявляются требования уметь оказывать первую помощь пострадавшим;

е) председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда.

4.1.3. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим может проводиться как в рамках обучения требованиям охраны труда в МБДОУ, так и в виде самостоятельного процесса обучения. В первом случае темы оказания первой помощи пострадавшим должны быть включены в программы обучения требованиям охраны труда, во втором случае должны быть разработаны отдельные программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим структурного подразделения должны быть разработаны с учетом примерных тем согласно приложению № 3 к Положению.

Председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, лица, проводящие обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, а также специалисты по охране труда, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим в организациях, оказывающих услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда.

4.1.4. Обучение работников по оказанию первой помощи пострадавшим проводится специалистами, имеющими подготовку по оказанию первой помощи в объеме не менее 8 часов и в соответствии с примерными перечнями тем, предусмотренными приложением № 3 к Положению, и прошедших подготовку по программам дополнительного профессионального образования повышения квалификации по подготовке преподавателей, обучающихся приемам оказания первой помощи.

4.1.5. Продолжительность программы обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим составляет не менее 8 часов в случае организации самостоятельного процесса обучения по этому виду обучения. Программы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим содержат практические занятия по формированию умений и навыков оказания первой помощи пострадавшим в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Актуализация программы обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим осуществляется в случаях, указанных в пункте 6.7 настоящего положения. Вновь принимаемые на работу в МБДОУ работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по оказанию первой помощи пострадавшим не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим проводится не реже одного раза в 3 года.

4.1.6. Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим.

4.1.7. В случае если темы обучения по оказанию первой помощи пострадавшим включены в программы обучения требованиям охраны труда, проверка знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим может быть совмещена с проверкой знания требований охраны труда по окончании обучения требованиям охраны труда. Результаты проверки знания требований охраны труда по вопросам оказания первой помощи пострадавшим оформляются в соответствии с требованиями раздела 8 настоящего положения.

5. Организация и проведение обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты

5.1. Обучению по использованию (применению) средств индивидуальной защиты подлежат работники МБДОУ, применяющие средства индивидуальной защиты, применение которых требует практических навыков. Руководитель структурного подразделения утверждает перечень средств индивидуальной защиты, применение которых требует от работников практических навыков в зависимости от степени риска причинения вреда работнику. При выдаче средств индивидуальной защиты, применение которых не требует от работников практических навыков, непосредственный руководитель обеспечивает ознакомление со способами проверки их работоспособности и исправности в рамках проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте.

5.2. Программа обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты для работников, использующих специальную одежду и специальную обувь, включает обучение методам ее ношения, а для работников, использующих остальные виды средств индивидуальной защиты, - обучение методам их применения. В рамках проведения обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты работники, использующие специальную одежду и специальную обувь, должны быть обучены методам их ношения. Работники, использующие остальные виды средств индивидуальной защиты, должны быть обучены методам их применения.

5.3. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится отдельно в виде самостоятельного процесса обучения. В данном случае разрабатываются отдельные программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. Председатель (заместители председателя) и члены комиссий по проверке знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, лица, проводящие обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, специалисты по охране труда, а также члены комитетов (комиссий) по охране труда проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в организации, оказывающей услуги по обучению работников вопросам охраны труда.

5.4. Программы обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты содержат практические занятия по формированию умений и навыков использования (применения) средств индивидуальной защиты в объеме не менее 50 процентов общего количества учебных часов с включением вопросов, связанных с осмотром работником средств

индивидуальной защиты до и после использования. Практические занятия проводятся с применением технических средств обучения и наглядных пособий.

Актуализация программы обучения работников по использованию (применению) средств индивидуальной защиты осуществляется в следующих случаях:

а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;

в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также отдела по охране труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;

г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

Актуализация программ обучения может также осуществляться по представлению профсоюзного инспектора труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным нормативными правовыми актами.

Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в сроки не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу соответственно.

Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводится не реже одного раза в 3 года.

5.5. Обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты заканчивается проверкой знания требований охраны труда по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты в установленном настоящим положением порядке.

5.6. При проведении обучения по правильному ношению средств индивидуальной защиты ответственное лицо демонстрирует, как правильно носить средства индивидуальной защиты, и путем осмотра определяет правильность ношения средств индивидуальной защиты работниками. При проведении обучения по правильному применению средств индивидуальной защиты ответственное лицо демонстрирует, как правильно применять средства индивидуальной защиты, и проводит тренировку работников по применению средств индивидуальной защиты.

6. Организация и проведение обучения требованиям охраны труда

6.1. Обучение требованиям охраны труда проводится в МБДОУ и организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда.

Решение о проведении обучения работников в МБДОУ или в организации, оказывающей услуги по проведению обучения по охране труда, принимает заведующий с учетом требований по обязательному обучению требованиям охраны труда в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, установленных настоящим положением.

6.2. В организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, проходят обучение следующие руководители и специалисты МБДОУ:

- Заведующий МБДОУ;
- Заместитель заведующей МБДОУ;
- Начальник хозяйственного отдела;
- Специалист по охране труда;
- члены комитетов (комиссий) по охране труда.

Также обучение в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, проходят лица замещающие, указанных специалистов.

6.3. Обучение требованиям охраны труда проводится в соответствии с программами обучения, содержащими информацию о темах обучения, практических занятиях, формах обучения, формах

проведения проверки знания требований охраны труда, а также о количестве часов, отведенных на изучение каждой темы, выполнение практических занятий и на проверку знания требований охраны труда.

6.4. Обучение требованиям охраны труда в зависимости от категории работников проводится:

а) по программе обучения по общим вопросам охраны труда и функционирования системы управления охраной труда продолжительностью не менее 16 часов;

б) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ при воздействии вредных и (или) опасных производственных факторов, источников опасности, идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, продолжительностью не менее 16 часов;

в) по программе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности, к которым предъявляются дополнительные требования в соответствии с нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.5. Если работник подлежит обучению требованиям охраны труда по нескольким программам обучения требованиям охраны труда общая продолжительность обучения требованиям охраны труда суммируется. В случае если работнику установлено обучение по охране труда по трем программам обучения требованиям охраны труда, общая минимальная продолжительность обучения по программам обучения требованиям охраны труда может быть снижена, но не менее чем до 40 часов. Сверх объема часов, затрачиваемых на обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусматриваются часы на обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации отдельного самостоятельного процесса обучения по указанным темам в соответствии с настоящим Положением.

6.6. Программы обучения требованиям охраны труда разрабатываются назначенным руководителем подразделения работником на основе примерных перечней тем согласно приложению № 4 к Положению.

Программы обучения требованиям охраны труда утверждаются руководителем подразделения.

6.7. Программы обучения требованиям охраны труда, указанные в подпунктах «б» и «в» пункта 6.3 настоящего положения, должны содержать практические занятия по формированию умений и навыков безопасного выполнения работ в объеме не менее 25 процентов общего количества учебных часов. Практические занятия должны проводиться с применением технических средств обучения и наглядных пособий. Программы обучения требованиям охраны труда должны учитывать специфику вида деятельности подразделения, трудовые функции работников и содержать темы, соответствующие условиям труда работников.

6.8. Актуализация программ обучения требованиям охраны труда осуществляется в следующих случаях:

а) вступление в силу нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) ввод в эксплуатацию нового вида оборудования, инструментов и приспособлений, введение новых технологических процессов, а также использование нового вида сырья и материалов, требующих дополнительных знаний по охране труда у работников;

в) требование должностных лиц федеральной инспекции труда, а также отдела охраны труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда требованиям охраны труда, содержащимся в нормативных правовых актах;

г) изменения в эксплуатации оборудования, технологических процессов, использовании сырья и материалов, должностных (функциональных) обязанностей работников, непосредственно связанных с осуществлением производственной деятельности, влияющих на безопасность труда.

Актуализация программ обучения требованиям охраны труда может также осуществляться по представлению профсоюзного инспектора труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным нормативными правовыми актами.

6.9. Обучению требованиям охраны труда подлежат следующие категории работников:

а) Специалист по охране труда, заместитель заведующей МБДОУ, начальник хозяйственного отдела, члены комитетов (комиссий) по охране труда на которых приказом заведующей возложены обязанности по охране труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «а» пункта 6.3 настоящего положения;

б) руководители структурных подразделений МБДОУ и их заместители, руководители структурных подразделений филиала и их заместители - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 6.3;

в) работники МБДОУ, отнесенные к категории специалисты, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «б» пункта 6.3;

г) специалисты по охране труда - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 6.3;

д) работники рабочих профессий - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «б» пункта 6.3;

е) члены комиссий по проверке знания требований охраны труда, лица, проводящие инструктажи по охране труда и обучение требованиям охраны труда, - по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «б» пункта 6.3, а также по программам, обязательным для работников, в отношении которых проводится проверка знания требований охраны труда и (или) инструктаж по охране труда, и (или) обучение требованиям охраны труда;

ж) члены комитетов (комиссий) по охране труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда профессиональных союзов и иных уполномоченных работниками представительных органов организаций - по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 6.3.

6.10. Если трудовая деятельность отдельных категорий работников МБДОУ, указанных в подпункте «в» пункта 6.8, связана с опасностями, источниками которых являются персональные электронно-вычислительные машины (персональные компьютеры), аппараты копировально-множительной техники настольного типа, единичные стационарные копировально-множительные аппараты, используемые периодически для нужд самой организации, иная офисная организационная техника, а также бытовая техника, не используемая в технологическом процессе производства, и при этом другие источники опасности отсутствуют, а условия труда по результатам специальной оценки условий труда являются оптимальными или допустимыми, обучение по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «б» пункта 6.3, по решению руководителя подразделения может не проводиться. Также может не проводиться обучение по этой программе обучения требованиям охраны труда руководителей (заместителей руководителей) работников, указанных в подпункте «б» пункта 6.8. При этом информация о безопасных методах и приемах выполнения работ при наличии таких источников опасности доводится до работников в рамках проведения вводного или первичного инструктажа по охране труда.

6.11. Обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «в» пункта 6.3, подлежат работники, непосредственно выполняющие работы повышенной опасности, и лица, ответственные за организацию, выполнение и контроль работ повышенной опасности (далее - лица, ответственные за организацию работ повышенной опасности), определенные руководителем подразделения. В случае если лицами, ответственными за организацию работ повышенной опасности, являются руководители различных уровней управления организации и специалисты, указанные в подпунктах «а» – «в» пункта 6.8, такие работники дополнительно проходят обучение по программам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ повышенной опасности в соответствии с подпунктом «в» пункта 6.3. Перечень работ повышенной опасности устанавливается руководителем подразделения с учетом специфики его деятельности.

6.12. Перечень профессий и должностей работников, ответственных за организацию работ повышенной опасности, подлежащих обучению требованиям охраны труда по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «в» пункта 6.3, утверждается руководителем подразделения.

6.13. В случае если работник, являющийся членом комитета (комиссии) по охране труда, в рамках выполнения своих непосредственных должностных обязанностей прошел обучение по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 6.3 повторное обучение не требуется.

6.14. Плановое обучение требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпунктах «а» и «б» пункта 6.3, проходят работники с периодичностью не реже одного раза в 3 года.

6.15. Требования к периодичности проведения планового обучения работников требованиям охраны труда по программам обучения требованиям охраны труда, указанным в подпункте «в» пункта 6.3, устанавливаются - не реже одного раза в год.

6.16. Внеплановое обучение работников требованиям охраны труда должно быть организовано в случаях, указанных в подпунктах «а», «б» и «г» пункта 6.7, в течение 60 календарных дней со дня их наступления, если иное не определено требованием должностных лиц федеральной инспекции труда при установлении несоответствия программы обучения требованиям охраны труда, установленным в нормативных правовых актах. Внеплановое обучение работников по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6.7, проводится по требованию Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации. Внеплановое обучение работников в случаях, предусмотренных пунктом 6.7, проводится в объеме требований охраны труда, послуживших основанием для актуализации программ обучения после их актуализации.

6.17. Вновь принимаемые на работу работники, а также работники, переводимые на другую работу, проходят обучение требованиям охраны труда в срок не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора или перевода на другую работу, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.4.

6.18. В случае совпадения сроков для проведения планового и внепланового обучения работников требованиям охраны труда достаточным является проведение планового обучения работников по актуализированным программам обучения.

6.19. Обучение работников требованиям охраны труда и проверка знания требований охраны труда осуществляются с отрывом от работы.

6.20. В МБДОУ опускается проведение обучения работников требованиям охраны труда с использованием дистанционных технологий, предусматривающих обеспечение работников, проходящих обучение требованиям охраны труда, нормативными документами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, обмен информацией между работниками, проходящими обучение требованиям охраны труда, и лицами, проводящими обучение требованиям охраны труда, посредством системы электронного обучения, участие обучающихся в интернет-конференциях, вебинарах, а также администрирование процесса обучения требованиям охраны труда на основе использования компьютеров и информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6.21. Обучение работников требованиям охраны труда заканчивается проверкой знания требований охраны труда. Результаты проверки знания требований охраны труда после обучения требованиям охраны труда оформляются в соответствии с требованиями настоящего положения.

7. Организация проверки знания требований охраны труда

7.1. Проверка знания требований охраны труда работников в МБДОУ является неотъемлемой частью проведения инструктажа по охране труда и обучения по охране труда и направлена на определение качества знаний, усвоенных и приобретенных работником при инструктаже по охране труда и обучении по охране труда.

7.2. Для проведения проверки знаний требований охраны труда работников после прохождения обучения по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты работников приказом заведующего образуется комиссия по проверке знаний требований ОТ в МБДОУ.

Работники, включаемые в состав комиссий по проверке знания требований охраны труда, проходят обучение по программам обучения требованиям охраны труда, предусмотренным подпунктами «а» и «б» пункта 6.3.

Для обеспечения проверки знания требований охраны труда работников по программе обучения требованиям охраны труда, указанной в подпункте «в» пункта 6.3, в МБДОУ приказом заведующего формируются специализированные комиссии по проверке знания требований охраны труда у работников, выполняющих работы повышенной опасности, и у лиц, ответственных за организацию работ повышенной опасности. Работники, входящие в состав указанных специализированных комиссий проходят обучение требованиям охраны труда по соответствующей программе обучения требованиям охраны труда, предусмотренной подпунктом «в» пункта 6.3.

В МБДОУ приказом заведующего формируются специализированные комиссии по проверке знания требований охраны труда у работников, прошедших обучение по программам по оказанию первой помощи пострадавшим и (или) использованию (применению) средств индивидуальной защиты в случае организации самостоятельного (без объединения с обучением требованиям охраны труда) обучения работников по оказанию первой помощи пострадавшим и по использованию (применению) средств индивидуальной защиты. Работники, входящие в состав указанных специализированных комиссий проходят обучение по соответствующим специализации комиссии программам.

В МБДОУ допускается функционирование единой комиссии по проверке знания требований охраны труда работников, прошедших обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты и обучение требованиям охраны труда (далее – Единая комиссия). При этом работники, входящие в состав единой комиссии, проходят обучение в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, по всем программам обучения по охране труда.

7.3. Комиссия МБДОУ создается приказом заведующего МБДОУ. В составе Комиссии МБДОУ должно быть не менее трех руководителей, прошедших обучение и проверку знаний требований ОТ в установленном порядке. В работе Комиссии по согласованию могут принимать участие представители Государственной инспекции труда.

7.4. Для проведения проверки знаний требований по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, по вопросам охраны труда в структурных подразделениях МБДОУ распоряжением руководителя структурного подразделения образуется Комиссия(и) структурного подразделения в составе не менее трех человек. В состав Комиссии в структурном подразделении включаются руководители подразделений, специалисты (технолог, механик, энергетик и т.д.), представитель ОТ (специалист по ОТ структурного подразделения).

7.5. Создание дополнительной Комиссии в структурном подразделении допускается на участках структурного подразделения с численностью более 100 человек или на участках, расположенных территориально обособленно.

7.6. В распоряжении, приказе о создании комиссии по проверке знаний требований охраны труда должны быть определены председатель (руководитель соответствующего структурного подразделения или его заместитель), заместитель председателя, члены и секретарь комиссии.

7.7. При невозможности кого-либо из членов комиссии участвовать в её работе допускается участие их заместителей или работников, исполняющих их обязанности, прошедших обучение и проверку знаний требований ОТ в установленном порядке.

7.8 В Комиссии МБДОУ проверка знаний требований по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, по вопросам охраны труда проводится в виде экзамена по экзаменационным билетам, содержащим вопросы, составленные в объеме нормативных правовых актов по ОТ, обеспечение и соблюдение требований которых входит в обязанности работника с учетом их должностных обязанностей, характера производственной деятельности.

7.9. По решению членов Комиссии МБДОУ проверка знаний требований по вопросам оказания первой помощи пострадавшим, по вопросам использования (применения) средств индивидуальной защиты, по вопросам охраны труда РСС (руководителей, специалистов, служащих) может проводиться методом устного собеседования по вопросам экзаменационных билетов.

7.10. Допуск к самостоятельной работе при приеме на работу или при переводе на другую работу осуществляется распоряжением руководителя структурного подразделения при выполнении для работника следующих требований:

- не моложе 18 лет (при наличии соответствующего требования в нормативных правовых актах РФ);
- прошел обязательный предварительный (при поступлении на работу) или периодический (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр и признан годным к выполнению работ;
- прошел вводный совмещенный инструктаж по ОТ и обучение оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- прошел первичный инструктаж на рабочем месте;
- ознакомлен под протокол с инструкциями по ОТ, картами СУОТ, производственными инструкциями и/или инструкциями для конкретных профессий, должностными инструкциями, технологическими инструкциями и иными инструкциями, которые он обязан выполнять;
- прошел обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний требований ОТ в Комиссии структурного подразделения;
- прошел обучение и получил удостоверение, дающее право выполнять работу по данной профессии (при наличии такого требования для данной профессии в законодательных и иных нормативных правовых актах РФ);
- прошел обучение и проверку знаний по ОТ;
- прошел инструктаж или обучение с присвоением группы по электробезопасности.

7.11. Если работник не прошёл обучение и не получил удостоверение по профессии к моменту окончания стажировки на рабочем месте, а в законодательных и иных нормативных правовых актах РФ требуется наличие удостоверения по профессии, то стажировка продляется распоряжением руководителя структурного подразделения. В этом случае окончание стажировки и допуск к самостоятельной работе разрешается после получения удостоверения по профессии.

7.12. Плановая (внеплановая) проверка знания требований охраны труда работников после прохождения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты может проводиться как в организации, оказывающей услуги по обучению работодателей и работников вопросам охраны труда, так и в МБДОУ.

8. Оформление документов и записей о планировании и регистрации проведения обучения по охране труда

8.1. Руководители подразделений осуществляют планирование обучения по охране труда посредством установления потребности подразделения в проведении обучения по охране труда с указанием профессии и должности работников, подлежащих обучению по охране труда, прохождению стажировки на рабочем месте, инструктажа по охране труда.

8.2. Планирование обучения осуществляется путем издания распоряжения руководителем подразделения с указанием перечня работников, подлежащих обучению, с указанием программ обучения, сроках и месте проведения обучения.

8.3. При появлении ранее не идентифицированных в рамках специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочем месте, а также источников опасности, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, руководитель подразделения обязан их оценить и в случае необходимости актуализировать сведения о работниках, подлежащих обучению по охране труда, и обеспечить проведение обучения по охране труда, инструктажа по охране труда в установленном настоящим положением порядке.

8.4. Для обеспечения функционирования комиссий МБДОУ по проверке знаний требований охраны труда работников, в том числе специализированной комиссии и единой комиссии, руководитель подразделения обеспечивает проведение обучения по охране труда минимального количества работников в подразделении.

8.5. При регистрации проведения вводного инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения вводного инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда;
- д) наименование подразделения, в котором будет осуществлять трудовую деятельность работник, прошедший вводный инструктаж по охране труда;
- е) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;
- ж) подпись работника, проводившего вводный инструктаж по охране труда;
- з) подпись работника, прошедшего вводный инструктаж по охране труда.

8.6. При регистрации проведения инструктажа по охране труда на рабочем месте (первичный, повторный, внеплановый), а также целевого инструктажа по охране труда указывается следующая информация:

- а) дата проведения инструктажа по охране труда;
- б) фамилия, имя, отчество (при наличии) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- в) профессия (должность) работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- г) число, месяц, год рождения работника, прошедшего инструктаж по охране труда;
- д) вид инструктажа по охране труда;
- е) причина проведения инструктажа по охране труда (для внепланового или целевого инструктажа по охране труда);
- ж) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность) работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- з) наименование локального акта (локальных актов), в объеме требований которого проведен инструктаж по охране труда;
- и) подпись работника, проводившего инструктаж по охране труда;
- к) подпись работника, прошедшего инструктаж по охране труда.

8.7. Проведение целевого инструктажа по охране труда при выполнении работ повышенной опасности, на которые требуется оформление наряда-допуска, оформляется в порядке, установленном Положением об организации работ повышенной опасности.

8.8. Результаты проверки знания требований охраны труда работников после завершения обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты оформляются протоколом проверки знания требований охраны труда. Допускается оформление единого протокола проверки знания требований охраны труда работников в случае, если обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты проводятся в рамках обучения требованиям охраны труда.

8.9. В протоколе проверки знания требований охраны труда работников указывается следующая информация:

- а) полное наименование подразделения, проводившего обучение по охране труда;
- б) дата и номер приказа директора о создании комиссии по проверке знания требований охраны труда;
- в) фамилия, имя, отчество (при наличии) председателя, заместителя (заместителей) председателя (при наличии) и членов комиссии по проверке знания требований охраны труда;
- г) наименование и продолжительность программы обучения по охране труда;

- д) фамилия, имя, отчество (при наличии), профессия (должность), место работы работника, прошедшего проверку знания требований охраны труда;
- е) результат проверки знания требований охраны труда (оценка результата проверки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно»);
- ж) дата проверки знания требований охраны труда;
- з) регистрационный номер записи о прохождении проверки знания требований охраны труда в реестре обученных по охране труда лиц (далее - реестр обученных лиц);
- и) подпись работника, прошедшего проверку знания требований охраны труда.

8.10. Протокол проверки знания требований охраны труда работников подписывается председателем (заместителем председателя) и членами комиссии по проверке знания требований охраны труда. Допускается возможность ведения протокола проверки знания требований охраны труда работников в электронном виде с использованием электронной подписи или любого другого способа, позволяющего идентифицировать личность работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.11. По запросу работника ему выдается протокол проверки знания требований охраны труда на бумажном носителе.

В случае если нормативными правовыми актами не установлена необходимость выдачи удостоверений о проверке знания работником требований охраны труда, дополнительно к протоколу проверки знания требований охраны труда работников выдается удостоверение о проверке знания требований охраны труда работнику, успешно прошедшему проверку знания требований охраны труда.

9. Требования к организации и проведению обучения требованиям охраны труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты

9.1. Подразделение МБДОУ проводящее обучение работников требованиям охраны труда, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, должно иметь:

- а) материально-техническую базу в виде мест обучения работников или учебных помещений, а также оборудования, технических средств обучения для осуществления процесса обучения по охране труда;
- б) учебно-методическую базу в виде программ обучения по охране труда и учебных материалов для каждой программы обучения по охране труда;
- в) не менее 2 лиц, проводящих обучение по охране труда, в штате организации или специалистов, привлекаемых по договорам гражданско-правового характера;
- г) комиссию по проверке знания требований охраны труда, сформированную в соответствии с требованиями данного положения.

9.2. Количество мест обучения работников МБДОУ должно определяться исходя из численности работников подразделения и составлять не менее одного места обучения на 100 работников подразделения, которым необходимо проведение обучения по охране труда.

Места обучения по охране труда работников должны быть оснащены необходимым оборудованием, обеспечены нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождения проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

9.3. При организации обучения по охране труда допускается использовать в качестве мест обучения по охране труда рабочие места работников, оснащенные необходимым оборудованием, обеспеченные нормативными правовыми актами, учебно-методическими материалами и материалами для проведения проверки знания требований охраны труда, информационно-справочными системами, обеспечивающими освоение работниками программ обучения по охране труда и прохождения проверки знания требований охраны труда в полном объеме.

10. Заключительные положения

10.1. Ответственность за организацию и своевременность обучения, за качество обучения по охране труда и выполнение утвержденных программ по охране труда несет руководитель организации в порядке, установленном законодательством РФ.

10.2. Контроль за своевременным проведением проверки знаний требований охраны труда работников организации осуществляется отделом охраны труда организации.

Приложение № 8
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда в ДОУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда в ДОУ (далее - СОУТ) разработано в соответствии с разделом X Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом Российской Федерации от 28 декабря 2013 года N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями от 24 июля 2023 года и иными нормативными правовыми актами по охране труда, в целях обеспечения охраны здоровья и создания безопасных условий труда работников дошкольного образовательного учреждения.

1.2. Данное Положение о СОУТ в ДОУ определяет порядок проведения специальной оценки условий труда в детском саду, оформление и использование результатов СОУТ, а также права, обязанности и ответственность участников специальной оценки условий труда, условия внепланового проведения специальной оценки условий труда.

1.3. Специальная оценка условий труда — единый комплекс последовательно осуществляемых мероприятий по выявлению вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

1.4. По результатам проведения СОУТ устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. В дошкольном образовательном учреждении все рабочие места подлежат такой оценке.

1.5. Результаты проведения СОУТ могут применяться для:

- разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

- информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;
- обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;
- осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;
- установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;
- установления дополнительного тарифа страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;
- расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обоснования финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе за счет средств на осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- подготовки статистической отчетности об условиях труда;
- решения вопроса о связи возникших у работников заболеваний с воздействием на работников на их рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- рассмотрения и урегулирования разногласий, связанных с обеспечением безопасных условий труда, между работниками и работодателем и (или) их представителями;
- определения в случаях, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, и с учетом государственных нормативных требований охраны труда видов санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников, их объема и условий их предоставления;
- принятия решения об установлении предусмотренных трудовым законодательством ограничений для отдельных категорий работников;
- оценки уровней профессиональных рисков;
- иных целей, предусмотренных настоящим Федеральным законом, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения СУОТ в информационную систему учета в порядке, установленном Федеральным законом № 426-ФЗ. СОУТ вновь организованных рабочих мест должна быть начата не позднее чем через 60 рабочих дней после ввода их в эксплуатацию.

1.7. Обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда возлагаются на заведующего дошкольным образовательным учреждением. Ответственность за достоверность проведения измерений и оценок возлагается на аттестующую организацию.

1.8. СОУТ проводят совместно дошкольное образовательное учреждение и организация, привлекаемая ДОУ для выполнения работ по специальной оценке условий труда.

1.9. Организация по проведению СОУТ — юридическое лицо, аккредитованное в установленном порядке в качестве организации, оказывающей услуги по СОУТ и выполняющей на основании договора гражданско-правового характера с ДОУ, оценку соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, проводимую в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, оформление и подготовку отчета об аттестации.

1.10. Заведующий дошкольным образовательным учреждением вправе привлечь для выполнения работ по СОУТ несколько аттестующих организаций. При этом между данными организациями

работа по СОУТ может быть распределена как по количеству рабочих мест, так и по видам работ, выполняемых на данных рабочих местах.

1.11. Заведующий ДОУ вправе:

- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, обоснования результатов ее проведения;
- проводить внеплановую специальную оценку условий труда согласно Федеральному закону №426-ФЗ;
- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, документы, подтверждающие ее соответствие требованиям закона;
- обжаловать в порядке, установленном статьей 26 Федерального закона № 426-ФЗ, действия (бездействие) организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- требовать от организации, проводящей специальную оценку условий труда, подтверждения внесения сведений о результатах проведения специальной оценки условий труда в Федеральную государственную информационную систему учета результатов проведения специальной оценки условий труда (далее - информационная система учета).

1.12. Заведующий ДОУ обязан:

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда, в том числе внеплановой специальной оценки условий труда;
- предоставить организации, проводящей специальную оценку условий труда, необходимые сведения, документы и информацию, которые предусмотрены гражданско-правовым договором, и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда и предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов (при наличии таких предложений);
- не предпринимать каких бы то ни было преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- давать работнику необходимые разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения специальной оценки условий труда;
- рассмотреть замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, представленные в письменном виде и принять решение о проведении в случае необходимости внеплановой специальной оценки условий труда.

1.13. Работник дошкольного образовательного учреждения вправе:

- присутствовать при проведении специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обращаться к заведующему ДОУ, его заместителю, организации, проводящей специальную оценку условий труда, эксперту организации, проводящей специальную оценку условий труда (далее также - эксперт), с предложениями по осуществлению на его рабочем месте идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и за получением разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- обжаловать результаты проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- представлять заведующему ДОУ, организации, проводящей специальную оценку условий труда, и (или) в выборный орган первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии) в письменном виде замечания и возражения относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте.

1.14. Работник детского сада обязан ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда.

1.15. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, вправе:

- отказаться от проведения СОУТ, если при ее проведении возникла либо может возникнуть угроза жизни или здоровью работников такой организации;
- обжаловать в установленном порядке предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов.

1.16. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, обязана:

- предоставлять по требованию заведующего ДОУ, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников обоснования результатов проведения специальной оценки условий труда, а также давать работникам разъяснения по вопросам проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах;
- предоставлять по требованию заведующего дошкольным образовательным учреждением документы, подтверждающие свои полномочия;
- применять утвержденные и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений, методики (методы) измерений и соответствующие им средства измерений, прошедшие поверку и внесенные в Федеральный информационный фонд по обеспечению единства измерений, и (или) методики (методы) измерений, предназначенные для выполнения прямых измерений и соответствующие им средства измерений утвержденного типа, прошедшие поверку в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений;
- не приступать к проведению специальной оценки условий труда либо приостанавливать ее проведение в случаях:
 - непредоставления работодателем необходимых сведений, документов и информации, которые предусмотрены гражданско-правовым договором и которые характеризуют условия труда на рабочих местах, а также разъяснений по вопросам проведения специальной оценки условий труда;
 - отказа работодателя обеспечить условия, необходимые для проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- хранить коммерческую и иную охраняемую законом тайну, ставшую известной этой организации в связи с осуществлением деятельности в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ.

1.17. Государственный надзор и контроль за соблюдением в ДОУ порядка проведения специальной оценки условий труда осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальными органами (государственными инспекциями труда в субъектах Российской Федерации).

1.18. Государственная экспертиза условий труда в целях оценки качества СОУТ осуществляется федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда в установленном законодательством порядке.

2. Подготовка к проведению СОУТ

2.1. Для организации и проведения специальной оценки условий труда приказом заведующего ДОУ образуется комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия),

- число членов которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения СОУТ.
- 2.2. В состав комиссии по проведению СОУТ включаются работники ДООУ, в том числе специалист по охране труда, представители выборного органа первичной профсоюзной организации. Возглавляет комиссию — заведующий дошкольным образовательным учреждением (или его заместитель).
- 2.3. Комиссия до начала выполнения работ по проведению специальной оценки условий труда утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.
- 2.4. Аналогичными рабочими местами признаются рабочие места, которые расположены в одном или нескольких однотипных производственных помещениях (зонах), оборудованных одинаковыми (однотипными) системами вентиляции, кондиционирования воздуха, отопления и освещения, на которых работники работают по одной и той же профессии, должности, специальности, осуществляют одинаковые трудовые функции в одинаковом режиме рабочего времени при ведении однотипного технологического процесса с использованием одинаковых производственного оборудования, инструментов, приспособлений, материалов и сырья и обеспечены одинаковыми средствами индивидуальной защиты.
- 2.5. При выявлении аналогичных рабочих мест специальная оценка условий труда проводится в отношении 20% рабочих мест от общего числа таких рабочих мест (но не менее чем двух рабочих мест) и ее результаты применяются ко всем аналогичным рабочим местам.
- 2.6. На аналогичные рабочие места заполняется одна карта специальной оценки условий труда. В отношении аналогичных рабочих мест разрабатывается единый перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников.

3. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов и их исследования (испытания)

- 3.1. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимают сопоставление и установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с факторами производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 3.2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией.
- 3.3 При осуществлении на рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:
- производственное оборудование, материалы и сырье, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;
 - результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;
 - предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;

- результаты, полученные при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда (при наличии);
- результаты, полученные при осуществлении федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора.

3.4. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и (или) опасных производственных факторов не проводятся.

3.5. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов.

3.6. Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов.

3.7. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям и осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и (или) иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

3.8. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности и (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

3.9. В целях проведения СОУТ исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы производственной среды:

- физические факторы — аэрозоли преимущественно фиброгенного действия, шум, инфразвук, ультразвук воздушный, вибрация общая и локальная, неионизирующие излучения (электростатическое поле, постоянное магнитное поле, в том числе гипогеомагнитное, электрические и магнитные поля промышленной частоты (50 Герц), переменные электромагнитные поля, в том числе радиочастотного диапазона и оптического диапазона (лазерное и ультрафиолетовое), ионизирующие излучения, параметры микроклимата (температура воздуха, относительная влажность воздуха, скорость движения воздуха, тепловое облучение), параметры световой среды (искусственное освещение (освещенность) рабочей поверхности);
- химические факторы — химические вещества и смеси, измеряемые в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников, в том числе некоторые вещества биологической природы (антибиотики, витамины, гормоны, ферменты, белковые препараты), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа;
- биологические факторы — микроорганизмы-продуценты, живые клетки и споры, содержащиеся в бактериальных препаратах, патогенные микроорганизмы - возбудители инфекционных заболеваний.

3.10. специальной оценки условий труда исследованию (испытанию) и измерению подлежат следующие вредные и (или) опасные факторы трудового процесса:

- тяжесть трудового процесса — показатели физической нагрузки на опорно-двигательный аппарат и на функциональные системы организма работника;
- напряженность трудового процесса – показатели сенсорной нагрузки на центральную нервную систему и органы чувств работника.

3.11 В целях проведения Испытательная лаборатория (центр) проводит исследования (испытания) и измерения следующих вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса:

температура воздуха;

- относительная влажность воздуха;
- скорость движения воздуха;
- интенсивность и экспозиционная доза теплового облучения;
- напряженность переменного электрического поля промышленной частоты (50 Герц);
- напряженность переменного магнитного поля промышленной частоты (50 Герц);
- напряженность переменного электрического поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- напряженность переменного магнитного поля электромагнитных излучений радиочастотного диапазона;
- напряженность электростатического поля и постоянного магнитного поля;
- интенсивность источников ультрафиолетового излучения в диапазоне длин волн 200-400 нанометров;
- энергетическая освещенность в диапазонах длин волн УФ-А ($\lambda = 400 - 315$ нанометров), УФ-В ($\lambda = 315 - 280$ нанометров), УФ-С ($\lambda = 280 - 200$ нанометров);
- энергетическая экспозиция лазерного излучения;
- мощность амбиентного эквивалента дозы гамма-излучения, рентгеновского и нейтронного излучений;
- радиоактивное загрязнение производственных помещений, элементов производственного оборудования, средств индивидуальной защиты и кожных покровов работников;
- уровень звука;
- общий уровень звукового давления инфразвука;
- ультразвук воздушный;
- вибрация общая и локальная;
- освещенность рабочей поверхности;
- концентрация вредных химических веществ, в том числе веществ биологической природы (антибиотиков, витаминов, гормонов, ферментов, белковых препаратов), которые получают химическим синтезом и (или) для контроля содержания которых используют методы химического анализа, а также концентрация смесей таких веществ в воздухе рабочей зоны и на кожных покровах работников (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра));
- массовая концентрация аэрозолей в воздухе рабочей зоны;
- тяжесть трудового процесса (длина пути перемещения груза, мышечное усилие, масса перемещаемых грузов, угол наклона корпуса тела работника и количество наклонов за рабочий день (смену), время удержания груза, количество стереотипных рабочих движений);
- напряженность трудового процесса работников, трудовая функция которых:
 - заключается в диспетчеризации производственных процессов, управлении транспортными средствами (длительность сосредоточенного наблюдения, плотность сигналов (световых, звуковых) и сообщений в единицу времени, число производственных объектов одновременного наблюдения, нагрузка на слуховой анализатор, время активного наблюдения за ходом производственного процесса);
 - заключается в обслуживании производственных процессов конвейерного типа (продолжительность выполнения единичной операции, число элементов (приемов), необходимых для реализации единичной операции);
 - связана с длительной работой с оптическими приборами;
 - связана с постоянной нагрузкой на голосовой аппарат;
- биологические факторы (в соответствии с областью аккредитации испытательной лаборатории (центра)).

4. Результаты проведения специальной оценки условий труда

4.1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчет о ее проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих ее соответствие требованиям закона;
- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;
- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;
- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протокол оценки эффективности применяемых работниками, занятыми на рабочих местах с вредными условиями труда, средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в порядке, установленном техническим регламентом, проводимой в целях снижения класса (подкласса) условий труда (в случае проведения такой оценки);
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений (при наличии такого решения);
- сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда;
- замечания и возражения работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленные в письменном виде (при наличии).

4.2. Отчет о проведении специальной оценки условий труда должен содержать идентификационный номер.

4.3. Отчет о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня его направления работодателю организацией, проводящей специальную оценку условий труда. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчету.

4.4. Форма отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по ее заполнению утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.5. Заведующий ДОУ организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке.

4.6. Заведующий ДОУ в течение трех рабочих дней со дня утверждения отчета о проведении СОУТ обязан уведомить об этом организацию, проводившую специальную оценку условий труда, любым доступным способом, обеспечивающим возможность подтверждения факта такого уведомления, а также направить в ее адрес копию утвержденного отчета о проведении специальной оценки условий труда заказным почтовым отправлением с уведомлением о вручении либо в форме электронного документа, подписанного электронной подписью. При наличии в отчете о проведении специальной оценки условий труда сведений, составляющих государственную или иную охраняемую законом тайну, направление копии указанного отчета осуществляется с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной и иной охраняемой законом тайне.

4.7. Разногласия по вопросам проведения специальной оценки условий труда, несогласие работника с результатами проведения специальной оценки условий труда на его рабочем месте, а также жалобы работодателя на действия (бездействие) организации, проводящей специальную

оценку условий труда, рассматриваются территориальным органом ГИТ, решения которого могут быть обжалованы в судебном порядке.

4.8. Работодатель с учетом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

4.9. Отчеты об СОУТ хранятся в дошкольном образовательном учреждении в течение сроков, установленных законодательством Российской Федерации.

5. Внеплановая специальная оценка условий труда

5.1. Внеплановая специальная оценка условий труда должна проводиться в следующих случаях:

- ввод в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- получение заведующим ДОУ предписания государственного инспектора труда о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушениями требований настоящего Федерального закона или государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации;
- изменение технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;
- произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов;
- наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или иного представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда, в том числе подготовленных по замечаниям и возражениям работника относительно результатов специальной оценки условий труда, проведенной на его рабочем месте, представленных в письменном виде в выборный орган первичной профсоюзной организации или иной представительный орган работников.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение о порядке проведения СОУТ в ДОУ является локальным нормативным актом ДОУ, утверждается (вводится в действие) приказом заведующего детским садом с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками представительного органа.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1 настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

Приложение № 9
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ИДЕНТИФИКАЦИИ ОПАСНОСТЕЙ И ОПРЕДЕЛЕНИЮ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

1. НАЗНАЧЕНИЕ

1.1. Целью настоящего документа является создание и организация процедуры управления профессиональными рисками в МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко».

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ

2.1. Владельцем настоящего документа является Общество с ограниченной ответственностью МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко».

2.2. Настоящее положение устанавливает требования к построению системы управления профессиональными рисками в МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко» и процедурам управления профессиональными рисками.

3. НОРМАТИВНЫЕ ССЫЛКИ

3.1. Федеральный закон Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ "Трудовой кодекс Российской Федерации".

3.2. Приказ Минтруда России от 19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда".

3.3. "ГОСТ Р 54934-2012/OHSAS 18001:2007. Национальный стандарт Российской Федерации. Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования" (утв. и введен в действие Приказом Росстандарта от 06.07.2012 N 154-ст).

4. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

4.1. Система управления профессиональными рисками является частью системы управления охраной труда в МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко».

4.2. Настоящее положение разработано с целью управления рисками и улучшения показателей деятельности в области безопасности и охраны труда.

5. ТЕРМИНЫ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ И СОКРАЩЕНИЯ

5.1. В настоящем Положении применены термины с соответствующими определениями и сокращениями:

Допустимый риск: Риск, уменьшенный до уровня, который организация может допустить, учитывая свои правовые обязательства и собственную политику в области профессионального здоровья и безопасности. [OHSAS 18001:2007, пункт 3.1].

Идентификация опасности: Процесс распознавания существования опасности и определения её характеристик. [OHSAS 18001:2007, пункт 3.7].

Опасность: Источник, ситуация или действие, которые потенциально могут привести к травме, ухудшению здоровья или сочетание перечисленного. [OHSAS 18001:2007, пункт 3.6].

Оценка риска: Процесс оценки риска (-ов), происходящего от опасности, с учетом адекватности существующих мер управления, а также принятие решения, допустим ли риск или нет.

Риск в области охраны труда и промышленной безопасности (риск): Сочетание вероятности возникновения опасного события или воздействия(ий) и степени тяжести травмы или ухудшения здоровья, которые могут быть вызваны таким событием или воздействием (ями). [OHSAS 18001:2007, пункт 3.22].

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ИДЕНТИФИКАЦИИ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКИ РИСКА

6.1. Работу по идентификации опасностей и оценке рисков, разработке мер управления рисками в МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко» возглавляет заведующий.

6.2. Инженер по охране труда МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко» осуществляет координацию деятельности по организации и проведению идентификации опасностей, оценки рисков, документирования результатов оценки рисков и последующей разработки мероприятий.

6.3. Для полноты оценки профессиональных рисков к работе могут быть привлечены подрядные организации или специалисты, обладающие достаточным опытом и компетенцией для выполнения данной работы.

6.4. Лица, проводящие оценку профессиональных рисков, должны знать опасности, присущие оцениваемой деятельности и применяемые меры по их управлению.

6.5. Инженер по охране труда МБДОУ детский сад №106 г. Пензы «Облачко» осуществляют информирование работников о результатах оценки рисков, связанных с выполняемой ими

деятельностью, включая работников подрядных организаций, выполняющих работы на объектах организации.

6.6. Информирование работников о фактических и возможных последствиях для здоровья и безопасности выполняемой ими работы осуществляется при:

- обучении работников по ОТ различных уровней;
- проведении всех видов инструктажей по ОТ;
- информировании о произошедших несчастных случаях, авариях и инцидентах.

7. ИДЕНТИФИКАЦИЯ ОПАСНОСТЕЙ И ОЦЕНКА РИСКОВ

7.1. Цель идентификации – выявить все опасности, исходящие от технологического процесса, опасных веществ, выполняемых работ, оборудования и инструмента, участвующего в технологическом процессе.

7.2. На первоначальном этапе формируется перечень рабочих мест, на которых необходимо провести работы по идентификации опасностей.

При составлении перечня рабочих мест руководители структурных подразделений анализируют, уточняют и вносят в перечень следующую информацию:

- наименование должностей (профессий) работников;
- выполняемые на рабочих местах операции и виды работ;
- места выполнения работ;
- используемые при выполнении работ или находящиеся в местах выполнения работ здания и сооружения, оборудование, инструменты и приспособления, сырье и материалы;
- возможные аварийные ситуации при выполнении работ или в местах выполнения работ;
- описание и причины несчастных случаев и других случаев травмирования;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, имеющиеся на рабочем месте по результатам СОУТ.

Информация о технологическом процессе собирается и анализируется с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонения в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

7.3. Работы по идентификации опасностей осуществляются с привлечением службы (специалиста) охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

Обследование рабочих мест в структурном подразделении включает:

- обход рабочих мест с осмотром территории (производственных помещений), проходов на рабочие места и путей эвакуации;

- наблюдение за выполнением работниками порученной им работы и их действиями;
- выявление опасностей и оценку применяемых (существующих) мер контроля (диалог с руководителем работ и работниками);
- выявление источников опасностей и (или) опасных ситуаций (инициирующих событий), связанных с выполняемой работой.

При обследовании рабочих мест специалистами группы выявляются опасности связанные с:

- характеристиками, которыми обладают сырье и материалы, оборудование, инструменты и приспособления, здания и сооружения, технологические процессы.
- невыполнением и нарушением требований безопасности и ОТ, установленных законодательными и иными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и другими внутренними документами.

При выявлении опасностей учитываются несоответствия и нарушения, выявленные при проведении проверок функционирования СУОТ в структурном подразделении.

Присутствие и участие работников при обследовании рабочих мест обеспечивает руководитель данного структурного подразделения.

При обследовании рабочих мест учитываются редко выполняемые работы (уборка территории, внеплановая остановка оборудования, критические погодные условия и т.п.), в том числе действия персонала в аварийных ситуациях (авария, пожар, взрыв, отключение электроэнергии и др.).

7.4. Примерный перечень опасностей (классификатор) приведен в Приложении 1.

7.5. При идентификации опасных событий необходимо применять метод «Что будет, если?» и соотнести его к «отказу» имеющихся мер управления или к отсутствию таковых для конкретного проявления опасности. Таким образом определяются наихудшие возможные варианты опасных событий и их последствий.

7.6. После сопоставления результатов обследования с базовым перечнем (классификатором) опасностей составляется перечень идентифицированных опасностей и оцененных рисков на рабочем месте (профессии, должности).

7.7. Для идентифицированных опасностей определяются существующие меры управления, такие, например, как:

- **средства коллективной защиты** – ограждение машин, блокировки, сигнализации, предупредительные огни, сирены;
- **административные меры управления** – надписи о соблюдении безопасности, предупреждения, маркировка опасных зон, маркировка пешеходных дорожек, процедуры обеспечения безопасности, проверки оборудования, контроль доступа, системы обеспечения безопасности работы, наряды - допуски на проведение работ, инструктажи по ОТ и т.д.;
- **организационные меры** – замена оборудования, машин и механизмов, модернизация существующего оборудования, машин и механизмов и т.д.;

- **средства индивидуальной защиты.**

7.8. Опасности, связанные с вредными факторами, которые могут привести к возникновению профессиональных заболеваний, а также результаты оценки, которые относятся к таким опасностям, должны быть представлены в материалах специальной оценки условий труда. Меры по снижению связанных с ними рисков необходимо представить в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. Указанные опасности и связанные с ними риски не повторяют в оценке профессиональных рисков. Однако, следует учитывать присущие рабочему месту опасности, которые по каким-либо причинам отсутствуют в карте специальной оценки условий труда (повышенная яркость освещения, отраженная блескостность и т. п.).

8. ОПРЕДЕЛЕНИЕ УРОВНЯ РИСКА

8.1. Для оценки уровня профессионального риска используется метод «Матрица последствий и вероятностей» по ГОСТ Р 58771-2019.

Используется матрица, адаптированная для оценки уровня эскалации риска травмирования работника на основании вероятности наступления опасного события и возможных последствий реализации риска. Приложение 2.

8.2. Процесс определения уровня риска состоит из нескольких этапов:

- оценка тяжести последствий опасного события;
- оценка вероятности последствий опасного события;
- определение уровня риска.

8.2. Тяжесть возможных последствий идентифицированных опасных событий оценивается на предмет принадлежности к одной из 5-ти категорий тяжести риска:

1. **Пренебрежимо малый** – Незначительные травмы или случаи ухудшения здоровья, не оказывающие влияние на производительность труда и на жизнедеятельность.
2. **Низкий** – Травмы или обратимое ухудшение здоровья с потерей трудоспособности до 15 дней.
3. **Средний** – Тяжелая травма или ухудшение здоровья с потерей трудоспособности более 15 дней, включая необратимый ущерб для здоровья.
4. **Высокий** – От 1 до 3 случаев постоянной полной нетрудоспособности или несчастных случаев с летальным исходом.
5. **Экстремальный** – Более, чем 3 летальных исхода в результате травмирования или профессионального заболевания.

8.3. Вероятность проявления последствий опасного события оценивается на предмет ее принадлежности к одной из 5-ти категорий вероятности риска:

1. **Пренебрежимо малая** – Почти невозможно – может случиться только в экстремальных обстоятельствах.
2. **Низкая** – Скорее всего не произойдет – маловероятно, что событие произойдет.
3. **Средняя** – Можно предположить – возможность события оценивается как 50/50.
4. **Высокая** – Возможно – событие может произойти, и это не будет неожиданностью.

5. **Экстремальная** – Обязательно произойдет – несомненно, что в обозримом будущем данное событие наступит.

8.4. Следует учесть, что категория вероятности определяется на основе вероятности возникновения конкретного последствия опасного события, а не вероятности непредотвращенного опасного события или произошедшего инцидента.

8.5. Оценку вероятности необходимо проводить с учетом существующих мер управления, основываясь на опыте и на мнении специалистов, входящих в группу по оценке рисков о возможности того или иного последствия опасного события.

8.6. Уровень риска определяется как произведение тяжести и вероятности последствий конкретного опасного события в соответствии с приложением 2.

8.7. В зависимости от величины и значимости риски, определяемые на основе матрицы, подразделены на три степени:

- низкие (величина риска находится в пределах Н1 ÷ Н4);
- средние (величина риска находится в пределах С5 ÷ С12);
- высокие (величина риска находится В15 ÷ В25).

9. РАЗРАБОТКА МЕР ПО ИСКЛЮЧЕНИЮ И СНИЖЕНИЮ УРОВНЕЙ РИСКОВ

9.1. Управление риском включает в себя принятие решений о приоритетности выполнения мер по управлению риском и разработку соответствующих мероприятий по его снижению.

9.2. Все идентифицированные риски после их оценки подлежат управлению с учетом приоритетов применяемых мер, в качестве которых используют:

- исключение опасной работы (процедуры);
- замену опасной работы (процедуры);
- технические методы ограничения воздействия опасностей на работников;
- организационные методы ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- средства коллективной и индивидуальной защиты
- страхование профессионального риска.

9.3. Необходимо использовать превентивные меры управления профессиональными рисками (наблюдение за состоянием здоровья работника, осведомление и консультирование об опасностях и профессиональных рисках на рабочих мест, инструктирование и обучение по вопросам системы управления профессиональными рисками и др.) и отдавать им предпочтение.

9.4. Для эффективного выполнения мероприятий по управлению профессиональными рисками, необходимо использовать, как правило, сочетание различных мер, и не полагаться на одну единственную меру.

9.5. Эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

10. ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ РИСКОВ

10.1. Для каждой профессии (должности) работника предприятия оформляется карта оценки профессиональных рисков в соответствии с приложением 3.

В случае если у работников с одинаковой должностью отличается уровень контроля над риском (отличаются меры управления риском, присутствуют дополнительные опасности и прочее) на такие рабочие места оформляется самостоятельная карта оценки профессионального риска.

10.2. Перечень идентифицированных опасностей действующих на всех работников предприятия оформляется в виде реестра опасностей согласно приложения 4.

Для условного ранжирования значимости рисков применяется интегральная оценка уровня риска, рассчитываемая по формуле: $ИОУ_{пр} = \sum (ОУ_{пр} \times ЧР_{рм})$, где $ИОУ_{пр}$ – интегральная оценка уровня риска по отдельной опасности; $ОУ_{пр}$ – оценка уровня профессионального риска по соответствующей опасности для отдельного рабочего места (Так же учитывается, что один риск может встречаться на рабочем месте несколько раз); $ЧР_{рм}$ – численность работников на отдельном рабочем месте.

10.3. Перечень регулярных мер управления риском оформляется в виде Переченя мер по исключению, снижению или контролю уровней рисков в соответствии с приложением 5.

Приложение 1

Примерный перечень опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников

1. Механические опасности

1.1. Опасность падения

1.1.1. Опасность падения из-за потери равновесия при спотыкании;

1.1.2. Опасность падения из-за потери равновесия при подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;

1.1.3. Опасность падения с высоты;

1.1.4. Опасность падения с высоты вместе с сооружением;

1.1.5. Опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;

1.1.6. Опасность падения в яму;

1.2. Опасность удара

1.2.1. Опасность удара из-за падения перемещаемого груза;

1.2.2. Опасность удара из-за падения случайных предметов;

1.2.3. Опасность удара из-за падения снега или сосулек с крыши

1.2.4. Опасность удара деталями или заготовками, которые могут отлететь из-за плохого закрепления

1.2.5. Опасность удара тяжелым инструментом

1.2.6. Опасность удара элементами оборудования, которые могут отлететь из-за плохого закрепления

1.2.7. Опасность удара вращающимися или движущимися частями оборудования

1.2.8. Опасность удара отлетающими осколками

1.2.9. Опасность удара жидкостью под давлением

1.2.10. Опасность удара газом под давлением

1.2.11. Опасность удара от механического упругого элемента

1.2.12. Опасность падения на ноги тяжелого предмета

1.3. Опасность укола

1.3.1. Опасность укола из-за натекания на неподвижную колющую поверхность (острие);

1.3.2. Опасность укола в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;

1.4. Опасность затягивания

1.4.1. Опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;

1.4.2. Опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;

1.5. Опасность пореза

1.5.1. Опасность воздействия движущегося абразивного элемента;

1.5.2. Опасность трения или абразивного воздействия в результате движения работника;

1.5.3. Опасность пореза в результате воздействия движущихся режущих частей механизмов, машин;

1.5.4. Опасность пореза в результате воздействия острых кромок и заусенцев;

1.5.5. Опасность пореза в результате воздействия острого режущего инструмента;

1.5.6. Опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);

1.5.7. Опасность пореза разбившимися стеклянными предметами;

1.6. Опасность заваливания

1.6.1. Опасность заваливания горной породой, земляными массами, скалами, камнями;

1.6.2. Опасность заваливания ветхими элементами зданий, кровли, стен;

1.6.3. Опасность заваливания частично собранными конструкциями или сооружениями;

1.6.4. Опасность заваливания строительными лесами, лестницами;

1.7. Опасность попадания в глаза стружки, мелких осколков;

1.8. Опасность разрыва;

2. Электрические опасности

2.1. Опасность воздействия электрического тока

2.1.1. Опасность воздействия электрического тока при контакте с токоведущими частями, которые находятся под напряжением до 1000 В;

2.1.2. Опасность воздействия электрического тока при контакте с токоведущими частями, которые находятся под напряжением более 1000 В;

2.1.3. Опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт) до 1000 В;

2.1.4. Опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт) более 1000 В;

2.2. Другие электрические опасности

2.2.1. Опасность попадания под шаговое электричество;

2.2.2. Опасность поражения электростатическим зарядом;

2.2.3. Опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;

2.2.4. Опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;

2.2.5. Опасность поражения при прямом попадании молнии;

2.2.6. Опасность косвенного поражения молнией;

3. Термические опасности

3.1. Опасность ожога

3.1.1. Опасность ожога из-за контакта с поверхностью имеющую высокую температуру;

3.1.2. Опасность ожога из-за контакта с жидкостью имеющую высокую температуру;

3.1.3. Опасность ожога из-за контакта с газом, имеющим высокую температуру;

3.1.4. Опасность ожога от воздействия открытого пламени;

3.1.5. Опасность ожога роговицы глаза;

3.2. Опасность обморожения

3.2.1. Опасность обморожения из-за контакта с поверхностью имеющую низкую температуру;

3.2.2. Опасность обморожения из-за контакта с жидкостью имеющую низкую температуру;

3.2.3. Опасность обморожения из-за контакта с газом, имеющим низкую температуру;

4. Опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности

4.1. Опасность заболевания из-за воздействия пониженной температуры воздуха;

4.2. Опасность перегрева из-за воздействия повышенной температуры воздуха;

4.3. Опасность воздействия влажности;

4.4. Опасность заболевания из-за воздействия движения воздуха пониженной температуры;

5. Опасности из-за недостатка кислорода в воздухе

5.1. Опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;

5.2. Опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;

5.3. Опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;

5.4. Опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;

6. Барометрические опасности

6.1. Опасность воздействия повышенного барометрического давления;

6.2. Опасность воздействия пониженного барометрического давления;

6.3. Опасность воздействия резкого изменения барометрического давления;

7. Опасности, связанные с воздействием химического фактора

7.1. Опасность поражения кожи из-за попадания вредных веществ;

7.2. Опасность поражения легких от вдыхания вредных паров или газов;

7.3. Опасность отравления из-за случайного попадания внутрь опасных веществ;

7.4. Опасность химического ожога роговицы глаза из-за попадания опасных веществ в глаза;

8. Опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия

8.1. Опасность воздействия пыли на глаза;

8.2. Опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;

8.3. Опасность воздействия пыли на кожу;

9. Опасности, связанные с воздействием биологического фактора

9.1. Опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;

9.2. Опасность заболевания, связанная с воздействием патогенных микроорганизмов;

9.3. Опасность заражения вследствие инфекции;

9.4. Опасности из-за укуса переносчиков инфекций;*

10. Опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса

10.1. Опасность физических перегрузок при чрезмерных физических усилиях при подъеме предметов и деталей;

10.2. Опасность физических перегрузок при чрезмерных физических усилиях при перемещении предметов и деталей;

10.3. Опасность физических перегрузок при стереотипных рабочих движениях;

10.4. Опасность физических перегрузок при статических нагрузках;

10.5. Опасность физических перегрузок при неудобной рабочей позе;

10.6. Опасность физических перегрузок при наклонах корпуса тела работника более 30°

10.7. Опасность физических перегрузок при перемещении работника в пространстве, обусловленные технологическим процессом, в течение рабочей смены;

10.8. Опасность перенапряжения зрительного анализатора;

10.9. Опасность психических нагрузок, стрессов;

10.10. Опасность заболевания желудочно-кишечного тракта (ЖКТ) при приеме пищи на рабочем месте;

10.11. Опасность травмирования во время проведения тренировки;

11. Опасности, связанные с воздействием шума

11.1. Опасность повышенного уровня и других неблагоприятных характеристики шума;

11.2. Повышенный уровень инфразвуковых колебаний;

11.3. Повышенный уровень ультразвуковых колебаний (воздушный и контактный ультразвук);

12. Опасности, связанные с воздействием вибрации

12.1. Опасность воздействия локальной вибрации;

12.2. Опасность воздействия общей вибрации;

13. Опасности, связанные с воздействием световой среды

13.1. Опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;

13.2. Опасность повышенной яркости света;

13.3. Опасность пониженной контрастности;

14. Опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений

14.1. Опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;

14.2. Опасность, связанная с воздействием электростатического поля;

14.3. Опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;

14.4. Опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;

14.5. Опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;

14.6. Опасность от электромагнитных излучений;

14.7. Опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;

14.8. Опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;

15. Опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:

15.1. Опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;

15.2. Опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;

15.3. Опасность, связанная с воздействием альфа-, бета-излучений, электронного или ионного и нейтронного излучения;

16. Опасности, связанные с воздействием животных

16.1. Опасность укуса животным;

16.2. Опасность разрыва животным;

16.3. Опасность раздавливания животным;

16.4. Опасность заражения животным;

16.5. Опасность воздействия выделений животного;

17. Опасности, связанные с воздействием насекомых

- 17.1. Опасность укуса насекомого;
- 17.2. Опасность попадания в организм насекомого;
- 17.3. Опасность инвазий гельминтов;

18. Опасности, связанные с воздействием растений

18.1. Опасность воздействия пылицы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;

- 18.2. Опасность ожога выделяемыми растениями веществами;
- 18.3. Опасность пореза растениями;

19. Опасность утонуть

- 19.1. Опасность утонуть в водоеме;
- 19.2. Опасность утонуть в технологической емкости;
- 19.3. Опасность утонуть в момент затопления шахты;

20. Опасность расположения рабочего места*

20.1. опасности выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;*

20.2. Опасность при выполнении альпинистских работ;*

20.3. Опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;*

20.4. Опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;*

20.5. Опасность, связанная с выполнением работ под землей;*

20.6. Опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;*

20.7. Опасность выполнения водолазных работ;*

21. Опасности, связанные с организационными недостатками*

21.1. Опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;*

21.2. Опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;*

21.3. Опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;*

21.4. Опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;*

21.5. Опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;*

21.6. Опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;*

22. Опасности пожара

22.1. Опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;

22.2. Опасность воспламенения;*

22.3. Опасность воздействия открытого пламени;

22.4. Опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;

22.5. Опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;

22.6. Опасность воздействия огнетушащих веществ;

22.7. Опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;

23. Опасности обрушения

23.1. Опасность обрушения подземных конструкций;*

23.2. Опасность обрушения наземных конструкций;*

24. Опасности транспорта

- 24.1. Опасность наезда на человека;
- 24.2. Опасность падения с транспортного средства;
- 24.3. Опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;
- 24.4. Опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;
- 24.5. Опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;
- 24.6. Опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;
- 24.7. Опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;
- 24.8. Опасность травмирования в аварийной ситуации при перемещении на самолете
- 24.9. Опасность травмирования в аварийной ситуации при перемещении на поезде
- 24.10. Опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия при перемещении на автомобиле
- 24.11. Опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия при перемещении на автобусе

25. Опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов

- 25.1. Опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;

26. Опасности насилия:

- 26.1. Опасность насилия от враждебно настроенных работников;
- 26.2. Опасность насилия от третьих лиц;

27. Опасности взрыва:

- 27.1. Опасность самовозгорания горючих веществ;
- 27.2. Опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;
- 27.3. Опасность воздействия ударной волны;
- 27.4. Опасность воздействия высокого давления при взрыве;
- 27.5. Опасность ожога при взрыве;
- 27.6. Опасность обрушения горных пород при взрыве;

28. Опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:*

- 28.1. Опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;*
- 28.2. Опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;*

*вместо помеченных опасностей рекомендуется использовать более конкретные опасности

Матрица определения уровня риска

		Тяжесть				
		1	2	3	4	5
		Незначительный	Низкий	Средний	Высокий	Экстремальный
Вероятность	5 Экстремальный	C5	C10	B15	B20	B25
	4 Высокий	H4	C8	C12	B16	B20
	3 Средний	H3	C6	C9	C12	B15
	2 Низкий	H2	H4	C6	C8	C10
	1 Незначительный	H1	H2	H3	H4	C5

НАЗВАНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯ
ИНН, Адрес

КАРТА №
оценки профессиональных рисков

Наименование профессии (должности) работника	19479 Код ОК-016-94
--	------------------------

Наименование структурного подразделения:

Строка 010. Численность работающих:

Всего работников	
------------------	--

Строка 030. Идентифицированные опасности и оцененные профессиональные риски:

№	Опасность	Выполняемая работа	Источник риска	Меры управления риском	Оценка уровня риска	Отноше ние к рisku
1	2	3	4	5	6	7
1						
2						

Строка 040. Перечень нормативных правовых актов и документов использованных при оценке профессиональных рисков:

1.

2.

Дата составления карты: _____

Работники, проводившие оценку профессиональных рисков:

_____	_____	_____	_____
(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)

С результатами оценки профессиональных рисков ознакомлен(ы):

_____	_____	_____
(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)

Утверждаю:
Инженер по
ОТ _____

Название предприятия ИНН _____, Адрес _____
--

Реестр опасностей предприятия
Опасности, действующие на работников предприятия

№	Опасность	Количество работников/ Рабочих мест	Распределение работников			Интегральная оценка уровня риска
			Низкий	Средний	Высокий	
1	2	3	4	5	6	7
1.						
2.						
3.						

Работники, проводившие оценку профессиональных рисков:

_____	_____	_____	_____
(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)
_____	_____	_____	_____
(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)
_____	_____	_____	_____
(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)

Утверждаю:
Инженер по ОТ

Название предприятия
ИНН _____, Адрес _____

Перечень мер по исключению, снижению или контролю уровней рисков

№	Опасность	Мероприятия	Периодичность	Ответственный
1	2	3	4	5
1.				
2.				
3.				

Работники, проводившие оценку профессиональных рисков:

(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)
(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)
(должность)	(Ф.И.О.)	(подпись)	(дата)

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

Положение

о порядке проведения медосмотров работников ДОУ

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение о порядке проведения медицинских осмотров работников ДОУ** (детского сада) разработано в соответствии Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 19 декабря 2023 года (ст. 48 п.9), Приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации №29н от 28 января 2021 года «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой ст. 213 ТК РФ, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», Федеральным законом №52-ФЗ от 30 марта 1999 года «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» с изменениями от 24 июля 2023 года, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Уставом дошкольного образовательного учреждения и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное *Положение о порядке проведения медосмотров работников ДОУ* определяет порядок организации прохождения предварительных и периодических медицинских осмотров работниками детского сада, а также регулирует порядок отстранения работника при выявлении медицинских противопоказаний.

1.3. Обязательным медицинским осмотрам в дошкольном образовательном учреждении подлежат:

- воспитатели;
- иные работники детского сада.

1.4. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим Положением работники проходят предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу в ДОУ, периодические медосмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению заведующего дошкольным образовательным учреждением.

1.5. Работники, осуществляющие образовательную деятельность, подлежат психиатрическому освидетельствованию не реже 1 раза в 5 лет, согласно Приказу №342н от 20.05.2022 года «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении

которых проводится психиатрическое освидетельствование».

1.6. Обязательные периодические медицинские осмотры (далее – *периодические осмотры*) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудовой деятельности на состояние здоровья работников, формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

1.7. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

1.8. Медицинская организация обязана качественно осуществить проведение предварительных и периодических осмотров работников детского сада.

1.9. При проведении медицинского осмотра работника, поступающего на работу в ДОУ, учитываются результаты ранее проведенных предварительного или периодического осмотра (не позднее одного года), диспансеризации, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями.

1.10. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника детского сада или лица, поступающего на работу с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания.

2. Порядок проведения предварительных медицинских осмотров

2.1. Предварительные медицинские осмотры проводятся при поступлении на работу в ДОУ на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, заведующим дошкольным образовательным учреждением.

2.2. Направление заполняется на основании утвержденного заведующим списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц).

2.3. В направлении указываются:

- наименование дошкольного образовательного учреждения, электронная почта, контактный телефон;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН, электронная почта, контактный телефон;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- должность, согласно штатному расписанию;
- наименование структурного подразделения (при наличии);
- номер медицинского страхового полиса обязательного и (или) добровольного медицинского страхования.

2.4. Направление подписывается заведующим детским садом.

2.5. Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись.

2.6. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей заведующего и лица, поступающего на работу.

2.7. Заведующий ДОУ обязан организовать учет выданных бумажных и электронных направлений.

2.8. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, следующие документы:

- направление;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета или документ, подтверждающий

регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;

- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование;
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

2.9. Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

2.10. Лицо, поступающее на работу вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (далее - медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

2.11. При проведении предварительных осмотров обследуемые лица, поступающие на работу, проходят анкетирование, исследование, осмотры, согласно утвержденному Приказу Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н.

2.12. На лицо, поступающее на работу, проходящего предварительный осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта, в которую вносятся заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного осмотра, ведение которой может осуществляться в форме электронного документа.

2.13. Предварительный осмотр является завершённым в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и заведующим ДОУ.

2.14. В случаях затруднения в оценке результатов осмотра лица, поступающего на работу, в связи с имеющимся у него заболеванием выдается справка о необходимости дополнительного медицинского обследования. Лицо, поступающее на работу, считается не прошедшим предварительный осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. Проведение экспертизы профессиональной пригодности проводится в таких случаях лицом, поступающим на работу самостоятельно в соответствии с действующим законодательством (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 5 мая 2016 года №282н).

2.15. По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

2.16. В Заключении указывается:

- дата выдачи Заключения;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
- полное наименование дошкольного образовательного учреждения;
- должность поступающего лица на работу;
- результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

2.17. Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов, и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

2.18. Получить Заключение можно в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

2.19. Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5

рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется заведующему.

3. Порядок проведения периодических осмотров в дошкольном образовательном учреждении

3.1. Приказом Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года № 29н периодические медицинские осмотры работники, осуществляющие воспитательно-образовательную деятельность, обязаны проходить ежегодно.

3.2. Для проведения периодических медосмотров составляются и утверждаются заведующим поименные списки работников для прохождения периодического медицинского осмотра не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения медосмотра.

3.3. В поименном списке указываются:

- ФИО работника детского сада;
- должность, стаж работы в ДООУ;
- наименования производственных факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в соответствии с ФЗ-426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда».

3.4. Перед проведением периодического осмотра заведующий детским садом обязан вручить работнику направление на периодический медицинский осмотр, оформленное в соответствии с пунктом 2.3. настоящего Положения о порядке прохождения медицинских осмотров работниками ДООУ.

3.5. Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от заведующего ДООУ поименного списка (но не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с заведующим даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

3.6. Календарный план согласовывается медицинской организацией с заведующим ДООУ и утверждается руководителем медицинской организации.

3.7. Заведующий не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

3.8. Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных и (или) опасных производственных факторов или работ с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных документами, определяет необходимость участия в периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

3.9. Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом, и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 2.8. настоящего Положения о медицинских осмотрах работников ДООУ.

3.10. На работника детского сада, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляются следующие документы:

- медицинская карта амбулаторного больного (медицинская карта хранится в установленном порядке в медицинской организации);
- паспорт здоровья работника – в случае если он ранее не оформлялся. (В период проведения осмотра паспорт здоровья хранится в медицинской организации. По окончании осмотра паспорт здоровья выдается работнику на руки).

3.11. Периодический осмотр является завершённым в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Приказом Министерства здравоохранения от 28 января 2021 года №29н.

3.12. В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.13. По итогам проведения осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра обобщает результаты проведенных периодических осмотров, составляет заключительный акт установленной формы. Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации.

3.14. Заключительный акт составляется в четырех экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение пяти рабочих дней с даты утверждения акта заведующему ДОУ, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

4. Порядок отстранения работников при выявлении медицинских противопоказаний

4.1. При получении медицинского заключения с указанными противопоказаниями к работе заведующий дошкольным образовательным учреждением обязан отстранить работника от выполнения трудовых обязанностей.

4.2. Согласно ст. 76 ТК Российской Федерации, работник, не прошедший обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр, отстраняется от работы (не допускается к работе) до тех пор, пока медосмотр не будет пройден. Основание для издания приказа об отстранении в данном случае должен быть документ, подтверждающий факт не прохождения медицинского осмотра.

4.3. С приказом об отстранении от работы заведующему необходимо ознакомить работника под подпись.

4.4. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными Федеральными законами.

4.5. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение о порядке проведения медицинских осмотров работников ДОУ является локальным нормативным актом детского сада, принимается на Общем собрании работников, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом заведующего.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Данное Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.5.1. настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

Положение об организации выдачи и применения специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими, обезвреживающими средствами (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 221 Трудового кодекса Российской Федерации, приказа Минтруда России от 09.12.2014г. N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

2. Работодатель обязан обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию, дегазацию, дезактивацию и ремонт выданных работникам по установленным нормам СИЗ.

3. Приобретение средств индивидуальной защиты, хранение, стирка, чистка, ремонт, дезинфекция и обезвреживание СИЗ осуществляются за счет средств работодателя.

4. В отдельных случаях в соответствии с особенностями производства работодатель может заменять один вид средств индивидуальной защиты, предусмотренный Типовыми отраслевыми нормами, другим, обеспечивающим полную защиту от опасных и вредных производственных факторов.

5. В тех случаях, когда такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки и щитки, респиратор, противогаз, защитный шлем, подшлемник, накомарник, каска, наплечники, налокотники, самоспасатели, антифоны, заглушки, шумозащитные шлемы, светофильтры, виброзащитные рукавицы и другие, не указаны в Типовых отраслевых нормах, они могут быть выданы работодателем работникам на основании результатов специальной оценки условий труда и результатах оценки профессиональных рисков, в зависимости от характера выполняемых работ со

сроком носки – до износа или как дежурные и могут включаться в коллективные договоры и соглашения.

6. При заключении трудового договора работодатель знакомит работника с настоящим Положением, а также нормами выдачи работнику средств индивидуальной защиты.

7. Работники обязаны:

- пользоваться выданными СИЗ и правильно их применять;
- своевременно ставить в известность работодателя о необходимости химчистки, стирки, сушки, ремонта, обезвреживания и обеспыливания СИЗ;
- бережно относиться к выданным в их пользование СИЗ.

8. Настоящее Положение является нормативным документом, обязательным для руководства и исполнения.

9. Вопросы материальной ответственности работников за ущерб, причиненный работодателю в связи с утратой или порчей по небрежности специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты или в иных случаях (хищение или умышленная порча указанных изделий) регулируются действующим законодательством.

10. Ответственность за своевременное и в полном объеме обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, за организацию контроля, за правильностью их применения работниками, и за выполнение настоящего Положения возлагается на работодателя.

11. Ответственность за применением СИЗ работниками возлагается на руководителя учреждения.

2. ПОРЯДОК ПРИОБРЕТЕНИЯ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ИХ ПРИЕМКА И ХРАНЕНИЕ

2.1. Оформление заявки на приобретение средств индивидуальной защиты.

1. Обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты осуществляется на основе составляемых и направляемых в торговые организации заявок на приобретение СИЗ. Заявки могут составляться ежегодно (на год), или по мере необходимости.

2. Работодатель составляет и утверждает Перечень профессий, работ и должностей по условиям труда на которых установлена бесплатная выдача его работникам СИЗ, в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами.

3. Составление заявок осуществляется с учетом численности работников по профессиям и должностям, предусмотренным в Типовых отраслевых нормах или в соответствующих отраслевых нормах.

4. В заявке предусматривается специальная одежда и специальная обувь, для мужчин и женщин, с указанием:

- наименования специальной одежды, специальной обуви;
- размеры, роста, а для касок и предохранительных поясов – типоразмеры;
- количество СИЗ;
- модели, защитные пропитки, цвета тканей.

2.2. Приемка средств индивидуальной защиты.

1. Приемка каждой партии приобретенных средств индивидуальной защиты

производиться комиссией состоящей из представителей работодателя и уполномоченного по охране труда от трудового коллектива.

2. Комиссия по приемке СИЗ составляет Акт о качестве поступивших СИЗ (акт приемки).

3. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, не отвечающие требованиям ГОСТов, ОСТов и технических условий, подлежат возврату, с предъявлением в установленном порядке соответствующих рекламаций поставщику СИЗ, который обязан выслать заказчику взамен забракованных пригодные к эксплуатации средства индивидуальной защиты, или вернуть потраченные на их приобретение финансовые средства.

4. Работодатель в случае необходимости может привлекать в состав комиссии по приемке специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, соответствующих специалистов для определения качества и пригодности этих средств индивидуальной защиты.

2.3. Хранение средств индивидуальной защиты. Общие требования.

1. Поступающие на хранение специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты должны храниться в отдельных сухих помещениях, изолированно от каких-либо других предметов и материалов, рассортированными по видам, ростам и защитным свойствам.

2. Специальная одежда из прорезиненных тканей и резиновая обувь должны храниться в затемненных помещениях при температуре от +5 до +20 °С с относительной влажностью воздуха 50-70%, на расстоянии не менее одного метра от отопительных систем.

3. Принятые на хранение теплая специальная одежда и специальная обувь подвергаются дезинфекции, тщательно очищаются от загрязнений и пыли, просушиваются, ремонтируются и во время хранения периодически подвергаются осмотру.

3. ПОРЯДОК ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

1. Выдаваемые работникам средства индивидуальной защиты должны соответствовать их полу, росту и размерам, характеру и условиям выполняемой работы и обеспечивать безопасность труда. Средства индивидуальной защиты работников, в том числе и иностранного производства, должны соответствовать требованиям охраны труда, установленным в Российской Федерации, и иметь сертификаты соответствия.

2. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, выдаваемые работникам, являются собственностью работодателя и подлежат обязательному возврату:

- при увольнении;

- при переводе в том же учреждении на другую работу, для которой выданные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты не предусмотрены нормами;

- по окончании сроков носки взамен получаемой новой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

3. Выдача взамен специальной одежды и специальной обуви материалов для их изготовления или денежных сумм для их приобретения не разрешается.

В исключительных случаях при невыдаче в срок установленных нормами

специальной одежды и специальной обуви и приобретении их в связи с этим самими работниками работодатель обязан возместить работнику затраты на приобретение, и оприходовать специальную одежду и специальную обувь как инвентарь учреждения.

4. Работодатель обязан заменить или отремонтировать специальную одежду и специальную обувь, пришедшие в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника. Замена осуществляется на основе соответствующего акта, составленного администрацией с участием уполномоченного по охране труда.

5. В случае пропажи или порчи средств индивидуальной защиты в установленных местах их хранения по не зависящим от работников причинам работодатель обязан выдать им другие исправные средства индивидуальной защиты.

6. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, бывшие в употреблении, могут быть выданы другим работникам только после стирки, химчистки, дезинфекции и ремонта. Срок их носки устанавливается комиссией по приемке СИЗ, в зависимости от степени изношенности указанных средств индивидуальной защиты.

7. Предусмотренные в Типовых отраслевых нормах дежурные средства индивидуальной защиты коллективного пользования выдаются работникам только на время выполнения тех работ, для которых они предусмотрены, или могут быть закреплены за определенными рабочими местами и передаваться от одной смены другой. В этих случаях специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты выдаются под ответственность уполномоченных работодателем лиц из административно-технического персонала.

Сроки носки дежурных средств индивидуальной защиты в каждом конкретном случае в зависимости от характера работы и условий труда работников устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников. При этом сроки носки дежурных СИЗ не должны быть короче сроков носки таких же видов средств индивидуальной защиты выдаваемых, в соответствии с нормами, в индивидуальное пользование.

8. Выдача работникам и сдача ими специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты должна записываться в личную карточку учета выдачи СИЗ.

9. Работодатель обязан организовать надлежащий учет и контроль за выдачей работникам средств индивидуальной защиты в установленные сроки.

4. ОБЩИЙ ПОРЯДОК ПОЛЬЗОВАНИЯ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

1. Работники, профессии и должности которых предусмотрены в Типовых отраслевых нормах, обязаны пользоваться и правильно применять выданные им средства индивидуальной защиты.

2. Работодатель принимает меры к тому, чтобы работники во время работы действительно пользовались выданными им средствами индивидуальной защиты.

Работники не допускаются к работе без предусмотренных в Типовых отраслевых нормах средств индивидуальной защиты, в неисправной, не отремонтированной, загрязненной специальной одежде и специальной обуви, а также с неисправными средствами индивидуальной защиты.

4. Сроки носки специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты установлены календарные и исчисляются со дня фактической

выдачи их работникам. В сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви включается и время ее хранения в теплое время года.

5. Для хранения выданных работникам средств индивидуальной защиты работодатель предоставляет в соответствии с требованиями строительных норм и правил специально оборудованные помещения (гардеробные).

6. Работникам по окончании работы выносить средства индивидуальной защиты за пределы учреждения запрещается.

5. ПОРЯДОК УХОДА ЗА СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

1. Работодатель организует надлежащий уход за средствами индивидуальной защиты и их хранение, своевременно осуществляет химчистку, стирку, ремонт, дегазацию, дезактивацию, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды, а также ремонт, дегазацию, дезактивацию и обезвреживание специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. Химчистка, стирка, ремонт, дегазация, дезактивация, обезвреживание и обеспыливание специальной одежды производится в учреждении.

3. В случае прихода СИЗ в негодность до истечения сроков носки работодатель должен организовать их ремонт или замену на исправные.

4. При химчистке, стирке, дегазации, дезактивации и обезвреживании спецодежды должно быть обеспечено сохранение ее защитных свойств.

5. Выдача работникам спецодежды после химчистки, стирки, дегазации, дезактивации, обезвреживания и обеспыливания в неисправном виде не разрешается.

Приложение №1

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2
		Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1

2	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
3	Машинист 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 Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1
		Перчатки с полимерным покрытием	дежурный 6 пар
4	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Перчатки резиновые	6 пар
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических	1
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа
6	Рабочий по	Костюм для защиты от общих загрязнений и	1

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	механических воздействий	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар (12 пар)
		Респиратор	До износа 1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Очки защитные	До износа
7	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1
		Перчатки с полимерным покрытием	12
8	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые	6 пар 12 пар
9	Рабочий по обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные, до износа
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
10	Начальник хозяйственного отдела	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
1	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект

II. Очищающие средства			
	Мыло или жидкие моющие средства в том числе:	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Приложение №2

Формы личной карточки

Лицевая сторона личной карточки

ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N учета выдачи СИЗ

Фамилия _____ Пол _____ Имя _____
 _____ Отчество _____ Рост _____
 Табельный номер _____ Размер: _____
 Структурное подразделение _____ одежды _____
 Профессия (должность) _____ обуви _____
 Дата поступления на работу _____ головного убора _____
 Дата изменения профессии (должности) или _____ противогаза _____
 перевода в другое структурное подразделение _____ респиратора _____
 рукавиц _____
 перчаток _____

Предусмотрена выдача

(наименование типовых (типовых отраслевых) норм)

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения

(подпись) (Ф.И.О.)

Оборотная сторона личной карточки

А К Т
о осмотра специальной одежды,
специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты
« _____ » _____ **20** _____ г.

Составлен комиссией в составе (должность, фамилия)

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

1. Структурное подразделение _____

2. Наименование спецодежды, спецобуви и др.СИЗ

3. Дата выдачи СИЗ _____

4. Срок эксплуатации (по сертификату) _____

5. Визуальном осмотром установлено _____

6. Износ (%) _____

7. Заключение комиссии _____

8. Новый срок эксплуатации СИЗ _____

Председатель комиссии _____

Члены комиссии _____

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

**Положение
о расследовании и учёте несчастных случаев на производстве в МБДОУ детский сад № 106
города Пензы «Облачко»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о расследовании несчастных случаев на производстве (далее – Положение) разработано в соответствии с частью 9 статьи 229.2 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Кодекс), приказом Минтруда от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»

Настоящее Положение устанавливает с учетом статей 227-231 Кодекса особенности расследования несчастных случаев с работниками МБДОУ детского сада № 106 города Пензы «Облачко», происшедших в МБДОУ детского сада № 106 города Пензы «Облачко» и обязательные требования по организации и проведению расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.

1.3. Расследованию, оформлению и учету в порядке, установленном Трудовым Кодексом и настоящим Положением (далее – установленный порядок), подлежат несчастные случаи, указанные в части 1 статьи 227 Кодекса.

Расследованию в установленном порядке как несчастные случаи подлежат события, происшедшие при обстоятельствах, определенных частями 3 и 4 статьи 227 Кодекса.

1.4. Работники и другие лица, участвующие в деятельности МБДОУ детского сада № 106 города Пензы «Облачко» обязаны незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, работодателя (его представителя) о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния здоровья, в том числе в связи с проявлениями признаков острого заболевания (отравления) при осуществлении действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах.

1.5. Приказом заведующего МБДОУ детского сада № 106 города Пензы «Облачко», незамедлительно, но не позднее 24 часов с момента происшедшего несчастного случая, формируется комиссия в составе не менее трех человек.

В случаях, установленных Кодексом и настоящим Положением, в состав комиссии включаются должностные лица и представители соответствующих органов и организаций субъекта Российской Федерации, где произошел несчастный случай (по месту происшествия).

Во всех случаях состав комиссии (включающий председателя комиссии и членов комиссии) должен состоять из нечетного числа членов.

Расследование несчастных случаев, происшедших с работником, направленным временно для работы по договору о предоставлении труда работников (персонала) и участвовавшим в производственной деятельности принимающей стороны, проводится комиссиями, образуемыми принимающей стороной в соответствии с требованиями статьи 341.4 Кодекса и настоящего Положения.

2. Порядок расследования несчастных случаев

2.1. Расследование обстоятельств и причин несчастного случая на производстве (который не является групповым и не относится к категории тяжелых или со смертельным исходом) проводится комиссией в течение трех дней.

2.2. Расследование группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве и несчастного случая на производстве со смертельным исходом проводится комиссией, возглавляемой главным инспектором ГИТ, в течение 15 дней.

2.3. Несчастный случай на производстве, о котором не было своевременно сообщено или в результате которого трудоспособность наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение месяца со дня поступления указанного заявления.

2.4. В каждом случае расследования комиссия выявляет и расспрашивает очевидцев несчастного случая, лиц, допустивших нарушение нормативных требований по охране труда, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности – объяснения от пострадавшего.

2.5. При расследовании несчастного случая в организации по требованию комиссии работодатель за счет собственных средств обязан обеспечить:

- выполнение технических расчетов, лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование мест несчастного случая и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем места происшествия;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, необходимых для проведения расследования.

2.6. В результате расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия формирует следующие документы:

- а) приказ о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- б) планы, схемы, эскизы, а при необходимости – фото- или видеоматериалы места происшествия;
- в) документы, характеризующие состояние рабочего места, фиксирующие наличие опасных и вредных производственных факторов;
- г) выписки из журналов регистрации инструктажей и протоколов проверки знаний пострадавших по охране труда;
- д) протоколы опросов, объяснений пострадавших, очевидцев несчастного случая и должностных лиц;
- е) экспертные заключения специалистов, результаты лабораторных исследований и экспериментов;
- ж) медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или о причине смерти пострадавшего, а также о нахождении пострадавшего в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- з) выписки из ранее выданных на данном производстве (объекте) предписаний государственных инспекторов по охране труда и должностных лиц территориального органа государственного надзора (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а

также представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений нормативных требований по охране труда;

и) другие материалы по усмотрению комиссии.

2.7. На основании собранных данных и материалов комиссия устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью организации и объяснялось ли его нахождение на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей (работы), и квалифицирует несчастный случай, определяет лиц, допустивших нарушения требований безопасности и охраны труда, законодательных и иных нормативных правовых актов, и меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев на производстве.

2.8. По результатам расследования группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом комиссия составляет акт о расследовании по форме.

2.9. Расследованию подлежат, но по решению комиссии могут не считаться несчастными случаями на производстве, не учитываться и оформляться актом в произвольной форме:

а) смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке учреждением здравоохранения и следственными органами;

б) смерть, единственной причиной которой явилось (по заключению учреждения здравоохранения) алкогольное или наркотическое опьянение (отравление) работника, не связанное нарушениями технологического процесса, где используются технические спирты, ароматические, наркотические и другие аналогичные вещества;

в) несчастный случай, происшедший при совершении проступка, содержащего, по заключению представителей правоохранительных органов, признаки уголовно наказуемого деяния.

3. Порядок оформления акта по форме Н-1 о несчастном случае на производстве и учета несчастного случая на производстве

3.1. По каждому несчастному случаю на производстве, вызвавшему необходимость перевода работника в соответствии с медицинским заключением на другую работу, потерю трудоспособности работника на срок не менее одного дня либо его смерть, оформляется акт о несчастном случае на производстве по форме Н-1 в двух экземплярах на русском языке либо на русском языке и государственном языке субъекта Российской Федерации.

3.2. При групповом несчастном случае на производстве акт по форме Н-1 составляется на каждого пострадавшего отдельно.

3.3. Если несчастный случай на производстве произошел с работником сторонней организации, то акт по форме Н-1 составляется в трех экземплярах, два из которых вместе с материалами расследования несчастного случая и актом расследования направляются работодателю, работником которого является пострадавший. Третий экземпляр акта по форме Н-1 и материалы расследования остаются у работодателя, где произошел несчастный случай.

3.4. В акте по форме Н-1 должны быть подробно изложены обстоятельства и причины несчастного случая на производстве, а также указаны лица, допустившие нарушения требований по охране труда. Содержание акта по форме Н-1 должно соответствовать выводам комиссии, проводившей расследование несчастного случая на производстве.

3.5. Акт по форме Н-1 подписывается членами комиссии, утверждается работодателем и заверяется печатью.

3.6. Работодатель в трехдневный срок после утверждения акта по форме Н-1 обязан выдать один экземпляр указанного акта пострадавшему, а при несчастном случае на производстве со смертельным исходом – родственникам погибшего либо его доверенному лицу (по требованию). Второй экземпляр акта вместе с материалами расследования несчастного случая на производстве хранится в течение 45 лет в организации по основному месту работы (службы, учебы) пострадавшего на момент несчастного случая на производстве.

4. Действия комиссии после расследования несчастного случая

4.1. По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего работодатель обязан направить в государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации, а в соответствующих случаях – в установленной Министерством труда и социального развития форме, информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мероприятиях, проведенных в целях предупреждения несчастных случаев.

4.2. О несчастных случаях на производстве, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых или со смертельным исходом, работодатель сообщает в государственную инспекцию труда по субъекту Российской Федерации, в соответствующий профсоюзный орган, а если они произошли на объектах, подконтрольных территориальным органам государственного надзора, – в эти органы.

4.3. Государственный инспектор по охране труда при выявлении сокрытого несчастного случая на производстве, поступлении жалобы пострадавшего или его доверенного лица либо родственников погибшего при несогласии с выводами комиссии по расследованию, проведенному без их участия, и при поступлении информации, указанной в настоящем положении, самостоятельно или с привлечением профсоюзной инспекции труда, а при необходимости – органов государственного надзора проводит расследование несчастного случая на производстве в соответствии с настоящим положением, независимо от срока давности. По результатам расследования государственный инспектор по охране труда составляет заключение по форме, которое является обязательным для работодателя.

Государственный инспектор по охране труда вправе потребовать от работодателя составления нового акта по форме Н-1, если имеющийся акт оформлен с нарушениями или не соответствует материалам расследования несчастного случая.

4.4. Разногласия по результатам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве, непризнание работодателем несчастного случая, отказ в проведении его расследования и составлении акта по форме Н-1, несогласие пострадавшего или его доверенного лица с содержанием этого акта рассматриваются государственными инспекциями труда по субъектам Российской Федерации или судом. В этих случаях подача жалобы не является основанием для неисполнения работодателем решений государственного инспектора по охране труда.

4.5. Лица, виновные в нарушении требований настоящего положения, привлекаются к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.6. Каждый член комиссии готовит заключение по дальнейшим действиям.

5. Особенности создания и обязанности комиссии по расследованию несчастного случая

5.1. Расследование несчастных случаев проводится комиссиями по расследованию несчастных случаев, образуемыми в соответствии с положениями статьи 229 ТК в зависимости от обстоятельств происшествия, количества пострадавших и характера полученных ими повреждений здоровья.

5.2. Основанием полномочий комиссии является приказ руководителя организации, который готовится при участии специалиста юридического отдела. Во всех случаях комиссия должна состоять из нечетного числа членов. В состав комиссии также входит председатель комиссии.

5.3. При расследовании каждого несчастного случая комиссия выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения требований охраны труда, получает необходимую информацию от работодателя (его представителя) и по возможности – объяснения от пострадавшего.

5.4. В ходе расследования каждого несчастного случая комиссия (в установленных Кодексом и настоящим Положением случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая):

а) производит осмотр места происшествия;

б) выявляет и опрашивает очевидцев несчастного случая и должностных лиц, чьи объяснения могут быть необходимы для прояснения обстоятельств и причин несчастного случая и по возможности -

объяснения от пострадавшего (пострадавших) по существу произошедшего происшествия (объяснение пострадавшего может приниматься в рукописном виде с указанием даты составления).

Проведение опроса несовершеннолетнего пострадавшего (пострадавших) осуществляется с обязательным участием законных представителей (родителей, опекунов, попечителей);

в) знакомится с действующими в организации локальными нормативными актами и организационно-распорядительными документами (коллективными договорами, уставами организации, внутренними уставлениями религиозных организаций и др.), в том числе устанавливающими порядок решения вопросов и реализации мероприятий по соблюдению требований по охране труда, обеспечению безопасных условий труда на рабочих местах и ответственность за это должностных лиц, непосредственно относящимися к предмету расследования несчастного случая;

г) запрашивает и получает от работодателя (его представителя) дополнительную информацию, а именно:

- сведения, касающиеся проведения специальной оценки условий труда и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте;
- сведения о реализации мероприятий по выявлению опасностей и минимизации уровня профессиональных рисков на рабочем месте, где произошло происшествие;
- сведения о системе управления охраной труда в организации, в частности информацию о реализации мероприятий по охране труда и обеспечения их необходимыми ресурсами, организации регулярного контроля за соблюдением требований по охране труда, анализа со стороны руководства организации по ее эффективности;
- иную информацию необходимую для проведения расследования несчастного случая, определения обстоятельств и причин происшествия.

В целях выработки единого решения проводятся заседания комиссий, в том числе с использованием любых средств связи, обеспечивающих возможность проведения заседания комиссии, в том числе с использованием видеоконференцсвязи, с оформлением в произвольной форме и подписанием протокола заседания комиссии, который приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Председатель комиссии любым доступным способом информирует работодателя (его представителя) о необходимости организации заседания комиссии, способах и времени его проведения, и уведомлении работодателем (его представителем) членов комиссии о способах и времени проведения заседания комиссии, при необходимости, пострадавшего (его законного представителя или иного доверенного лица), лица, состоявшего на иждивении погибшего в результате несчастного случая, либо лица, состоявшего с ним в близком родстве или свойстве (их законного представителя или иного доверенного лица).

5.5. По требованию комиссии в необходимых для проведения расследования случаях работодатель за счет собственных средств обеспечивает:

- выполнение технических расчетов, проведение лабораторных исследований, испытаний, других экспертных работ и привлечение в этих целях специалистов-экспертов;
- фотографирование и (или) видеосъемку места происшествия и поврежденных объектов, составление планов, эскизов, схем;
- предоставление транспорта, служебного помещения, средств связи, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

5.5. Материалы расследования несчастного случая включают:

- приказ (распоряжение) о создании комиссии по расследованию несчастного случая;
- планы, эскизы, схемы, протокол осмотра места происшествия, а при необходимости – фото- и видеоматериалы;
- документы, характеризующие состояние рабочего места, фиксирующие наличие опасных и вредных производственных факторов;
- выписки из журналов регистрации инструктажей по охране труда и протоколов проверки знаний пострадавшими требований охраны труда;
- протоколы опросов очевидцев несчастного случая и должностных лиц, объяснения пострадавших;

- экспертные заключения специалистов, результаты технических расчетов, лабораторных исследований и испытаний;
- медицинское заключение о характере и степени тяжести повреждения, причиненного здоровью пострадавшего, или причине его смерти, нахождении пострадавшего в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- копии документов, подтверждающих выдачу пострадавшему специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами;
- выписки из ранее выданных работодателю и касающихся предмета расследования предписаний государственных инспекторов труда и должностных лиц территориального органа соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности (если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу), а также выписки из представлений профсоюзных инспекторов труда об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- другие документы по усмотрению комиссии.

5.6. Конкретный объем материалов расследования определяется председателем комиссии (в установленных Кодексом и настоящим Положением случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводящим расследование несчастного случая) в зависимости от характера и обстоятельств каждого конкретного происшествия. В материалы расследования случая гибели работника следует включать экспертное заключение (экспертные заключения) о причинах смерти и его нахождении в момент несчастного случая в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Перечень и объем материалов расследования групповых несчастных случаев, в результате которых один или несколько пострадавших получили повреждения здоровья, относящиеся в соответствии с установленными квалифицирующими признаками к категории тяжелых, либо погибли, тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, происшедших в результате аварий (катастроф) транспортных средств, а также происшедших в организации или на объекте, подконтрольных территориальному органу федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по контролю и надзору в сфере промышленной безопасности, определяются председателем комиссии (в установленных Кодексом и настоящим Положением случаях государственным инспектором труда, самостоятельно проводящим расследование несчастного случая) с обязательным использованием имеющихся материалов расследования происшествия, проведенного в установленном порядке соответствующим федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами дознания, органами следствия и владельцем транспортного средства.

5.7. На основании собранных материалов расследования комиссия:

- устанавливает обстоятельства и причины несчастного случая, а также лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- вырабатывает предложения по устранению выявленных нарушений, причин несчастного случая и предупреждению аналогичных несчастных случаев;
- определяет, были ли действия (бездействие) пострадавшего в момент несчастного случая обусловлены трудовыми отношениями с работодателем либо участием в его производственной деятельности;
 - в необходимых случаях решает вопрос о том, каким работодателем осуществляется учет несчастного случая;
 - квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, то с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа устанавливает степень вины застрахованного в процентах.

5.8. Расследуются в установленном порядке и по решению комиссии – в зависимости от конкретных обстоятельств – могут квалифицироваться как несчастные случаи, не связанные с производством:

- смерть вследствие общего заболевания или самоубийства, подтвержденная в установленном порядке соответственно медицинской организацией, органами следствия или судом;
- смерть или повреждение здоровья, единственной причиной которых явилось, по заключению медицинской организации, алкогольное, наркотическое или иное токсическое опьянение (отравление) пострадавшего, не связанное с нарушениями технологического процесса, в котором используются технические спирты, ароматические, наркотические и иные токсические вещества;
- несчастный случай, произошедший при совершении пострадавшим действий (бездействия), квалифицированных правоохранительными органами как уголовно наказуемое деяние.

5.9. Несчастный случай на производстве является страховым случаем, если он произошел с застрахованным или иным лицом, подлежащим обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.10. Если по истечении срока продления расследования комиссия по названным причинам или в связи с открывшимися новыми обстоятельствами не может завершить расследование, новое продление его сроков должно быть осуществлено по согласованию с организациями, не представившими необходимые сведения по каким-либо объективным причинам, либо с учетом принятых ими решений.

5.11. Форма документа, на основании которого можно продлить срок расследования несчастного случая, законодательством не предусмотрена. На практике продление срока расследования оформляют приказом председателя комиссии по расследованию несчастного случая.

При этом в приказе о продлении срока расследования несчастного случая необходимо указать:

- причины продления срока расследования;
- дату окончания расследования.

Впоследствии на основании указанной в приказе даты окончания расследования заполняют графу о периоде расследования в акте.

5.12. Все члены комиссии (включая председателя комиссии), не согласные с принятым решением, подписывают акты о расследовании (акты о несчастном случае на производстве), предусмотренные Приложением № 2 к настоящему приказу, с изложением своего аргументированного особого мнения, которое приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Отказ членов комиссии (включая председателя комиссии), не согласных с принятым решением, от подписания документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве, оформляемых в соответствии с требованиями Кодекса и настоящего Положения, не допускается.

Особое мнение членов комиссии (включая председателя комиссии) рассматривается руководителями организаций, направивших их для участия в расследовании, которые с учетом рассмотрения материалов расследования несчастного случая принимают решение о целесообразности обжалования выводов комиссии в порядке, установленном статьей 231 Кодекса.

В случаях отказа членов комиссии (включая председателя комиссии) от подписания актов о расследовании (актов о несчастном случае на производстве), предусмотренных Приложением № 2 к настоящему приказу, комиссией в произвольной форме оформляется и подписывается протокол заседания комиссии с указанием причины отказа членов комиссии (включая председателя комиссии) от подписания соответствующих актов, который членом комиссии, обеспечивающим организацию работы комиссии, оформление материалов и заполнение форм документов расследования несчастного случая (специалист по охране труда или лицо, назначенное ответственным за организацию работы по охране труда приказом (распоряжением) работодателя), направляется руководителю организации (органа), представителем которого является должностное лицо, участвующее в работе комиссии, для принятия, при необходимости, соответствующих мер. Копия протокола заседания комиссии

направляется в соответствующую государственную инспекцию труда и приобщается к материалам расследования несчастного случая.

Формы документов, необходимые для расследования несчастных случаев на производстве

Форма 1

**ИЗВЕЩЕНИЕ О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ
(групповом, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)**

1.		ИНН
(наименование организации, место нахождения, юридический адрес, идентификационный номер налогоплательщика <*>)		ОКВЭД
ведомственная и отраслевая принадлежность (код основного вида экономической деятельности по ОКВЭД <*>); численность работников <*>;		Код 3.04.
(фамилия, инициалы работодателя — физического лица, его регистрационные данные<*>)		
контактный телефон работодателя (его представителя), факс, электронная почта		
2.		
(дата и время<*> (местное) несчастного случая, выполнявшаяся работа, краткое описание места происшествия и обстоятельств, при которых произошел несчастный случай)		
3.		
(число пострадавших, в том числе погибших)		
4.		Код 3.12
(фамилия, инициалы и профессиональный статус<*> пострадавшего (пострадавших),		Код 3.14.
профессия (должность) <*>, возраст -		
при групповых несчастных случаях указывается для каждого пострадавшего отдельно)		
5.		
(характер и тяжесть повреждений здоровья, полученных пострадавшим (пострадавшими) —		
при групповых несчастных случаях указывается для каждого пострадавшего отдельно;		
6.		
(фамилия, инициалы, должность (при наличии) лица, передавшего извещение, контактный телефон, дата и время передачи извещения)		
7.		
(фамилия, инициалы лица, принявшего извещение, дата и время получения извещения)		

АКТ № _____ О НЕСЧАСТНОМ СЛУЧАЕ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Код		3.01.
1. Дата несчастного случая		
	(число, месяц, год)	
1.1. Время происшествия несчастного случая		Код 3.02.
	(местного времени)	
1.2. Количество полных часов от начала работы		Код 3.03.
	(часы)	
2. Организация (работодатель), работником которой является (являлся) пострадавший		
	ИНН	<u>ОКВЭД</u>
(наименование организации, адрес в пределах места нахождения юридического лица, идентификационный номер налогоплательщика,		
	Код 3.04.	
ведомственная и отраслевая принадлежность (код основного вида экономической деятельности по <u>ОКВЭД</u>), численность работников;		
фамилия, инициалы работодателя - физического лица, его регистрационные данные)		
Наименование структурного подразделения		
3. Организация (физическое лицо), направившая(-ее) работника		
	ИНН	<u>ОКВЭД</u>
(наименование организации, адрес в пределах места нахождения юридического лица, идентификационный номер налогоплательщика		
	Код 3.04.	
ведомственная и отраслевая принадлежность (код основного вида экономической деятельности по <u>ОКВЭД</u>);		
фамилия, инициалы физического лица, его регистрационные данные)		

4. Лица, проводившие расследование несчастного случая:			
(фамилия, инициалы, должности и место работы)			
5. Сведения о пострадавшем:			
5.1. Фамилия, имя, отчество (при наличии)			
5.2. Пол (мужской, женский)			Код 3.05.
5.3. Дата рождения			Код 3.06.
5.4. Профессиональный статус			Код 3.12
5.5. Статус занятости			Код 3.13
5.6. Профессия (должность)			Код 3.14.
5.7. Стаж работы, при выполнении которой произошел несчастный случай			
			(число полных лет и месяцев)
	, в том числев данной организаци и		Код 3.07.
		(число полных лети месяцев)	
5.8. Семейное положение			
	(состав семьи, фамилии, инициалы, возраст членов семьи, находящихся на иждивении пострадавшего)		
6. Сведения о проведении инструктажей и обучения по охране труда:			
6.1. Вводный инструктаж			
	(число, месяц, год)		
6.2. Инструктаж на рабочем месте	(первичный, повторный, внеплановый, целевой) по профессии (нужное подчеркнуть)	или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай	
	(число, месяц, год)		
6.3. Стажировка:			

	(указывается период прохождения стажировки; если не проводилась, указывается "не проводилась")
6.4. Обучение по охране труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай:	
(указывается период обучения; если не проводилось, указывается "не проводилось")	
6.5. Проверка знаний требований охраны труда по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай:	
(число, месяц, год, N протокола)	
7. Сведения о проведении медицинских осмотров и освидетельствований (указываются, если по профессии или виду работы, при выполнении которой произошел несчастный случай, требуется проведение соответствующих медицинских осмотров и освидетельствований в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права):	
7.1. Медицинский осмотр (предварительный, периодический):	
(нужное подчеркнуть)	(число, месяц, год)
(если проведение медицинского осмотра не требуется, указывается "не требуется")	
7.2. Психиатрическое освидетельствование	
	(число, месяц, год)
(если проведение психиатрического освидетельствования не требуется, указывается "не требуется")	
7.3. Предсменный (предполетный) медицинский осмотр:	
(нужное подчеркнуть)	(число, месяц, год)
(если проведение медицинского осмотра не требуется, указывается "не требуется")	
8. Краткая характеристика места (объекта), где произошел несчастный случай:	
8.1. Место происшествия:	
	(краткое описание места происшествия с указанием адреса места происшествия)
8.2. Опасные и (или) вредные производственные факторы:	

(указываются опасные и (или) вредные производственные факторы со ссылкой на сведения, содержащиеся в протоколе осмотра места несчастного случая)	
8.3. Оборудование, использование которого привело к несчастному случаю (при наличии):	
(наименование, тип, марка, год выпуска, организация-изготовитель)	
8.4. Сведения о проведении специальной оценки условий труда:	Код 3.08.
(с указанием индивидуального номера рабочего места, класса (подкласса) условий труда) если специальная оценка условий труда не проводилась, указывается "не проводилась"	
8.5. Сведения об организации, проводившей специальную оценку условий труда рабочих мест	ИНН
(наименование, ИНН)	
(если специальная оценка условий труда не проводилась, данный пункт не заполняется)	
8.6. Сведения о проведенной оценке профессиональных рисков на рабочем месте:	
(дата проведения; локальный нормативный акт организации, в котором отражены данные о проведенной оценке профессиональных рисков на рабочем месте и (или) на месте (объекте), где произошел несчастный случай; сведения об ознакомлении пострадавшего с результатами оценки профессиональных рисков)	
(если оценка профессиональных рисков на рабочем месте не проводилась, указывается "не проводилась")	
8.7. Сведения об обеспечении пострадавшего средствами индивидуальной защиты:	
(указываются сведения о выдаче и получении пострадавшим средств индивидуальной защиты)	
9. Обстоятельства несчастного случая:	
(краткое изложение обстоятельств, предшествовавших несчастному случаю, описание событий и действий пострадавшего и других лиц, связанных с несчастным случаем, и другие сведения, установленные в ходе расследования)	

9.1. Вид происшествия		Код 1.	
	указывается вид (тип) несчастного случая		
9.2. Характер полученных повреждений и орган, подвергшийся повреждению, медицинское заключение о тяжести повреждения здоровья:		Код <u>МКБ</u>	
		Код 3.01.	
9.3. Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения:			
(нет, да - указывается состояние и степень опьянения в соответствии с заключением по результатам медицинского освидетельствования с указанием его реквизитов)			
9.4. Очевидцы несчастного случая:			
(фамилия, инициалы, постоянное место жительства, телефон, электронный адрес)			
10. Причины несчастного случая:		Основная	Код 2.
	(указываются основная и сопутствующие причины несчастного случая		
		Сопутств.	Код 2.
со ссылками на нарушенные требования законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных			
нормативных актов			
11. Лица, допустившие нарушение требований охраны труда:			
(фамилия, инициалы, должность (профессия) с указанием требований законодательных, иных нормативных правовых и локальных нормативных актов,			
предусматривающих обязанности по соблюдению требований по охране труда и			
их ответственность за нарушения, явившиеся причинами несчастного случая, указанными в пункте 10 настоящего акта;			
при установлении факта грубой неосторожности пострадавшего в порядке, определенном Трудовым <u>кодексом</u> Российской Федерации,			

указывается степень его вины в процентах)	
Организация (работодатель), работниками которой являются данные лица	
(наименование, адрес организации, инициалы физического лица)	
12. Мероприятия по устранению причин, способствующих наступлению несчастного случая, сроки:	
(указываются содержание мероприятий и сроки их выполнения)	

Подписи лиц, проводивших расследование несчастного случая:	
	(подпись, фамилия, инициалы, дата)
	(подпись, фамилия, инициалы, дата)
	(подпись, фамилия, инициалы, дата)
Сведения о вручении (направлении) данного Акта о несчастном случае на производстве пострадавшему, законному представителю или иному доверенному лицу	

Приложение № 14
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы

УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации

1. Общие положения

1.1. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда избираются на общем собрании трудового коллектива или профсоюзном собрании для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в образовательном учреждении.

1.2. Численность, порядок избрания и срок полномочий уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда оговорены в коллективном договоре между работодателем и работниками.

1.3. Организуют выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в образовательном учреждении профсоюзы, иные уполномоченные работниками представительные органы или трудовые коллективы.

1.4. Выборы уполномоченных проводятся на срок не менее двух лет.

1.5. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда входят в состав комитета (комиссии) по охране труда образовательного учреждения.

1.6. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда организуют свою работу во взаимодействии с администрацией образовательного учреждения, выборным профсоюзным органом или иными уполномоченными работниками представительными органами, со службой охраны труда или специалистом (инженером) по охране труда, с государственными органами; надзора и контроля за охраной труда и инспекцией профсоюзов.

1.7. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда в своей деятельности руководствуются Трудовым кодексом Российской Федерации законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда Российской Федерации, коллективным договором, соглашением по охране труда и локальными нормативными актами образовательного учреждения,

1.8. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда периодически (не реже одного раза в полугодие) отчитываются на общем собрании трудового коллектива (профсоюзном собрании), избравшего их, и могут быть отозваны до истечения срока действий их полномочий по решению избравшего их органа, если они не выполняют возложенные на них функции и или не проявляют необходимой требовательности по защите прав работников на охрану труда.

2. Основные задачи уполномоченного лица по охране труда

Основными задачами уполномоченного (доверенного) лица по охране являются:

2.1. Содействие созданию в образовательном учреждении здоровых и безопасных условий труда и проведению образовательного процесса, соответствующего требованиям норм и правил по охране труда.

2.2. Осуществление контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении и за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

2.3. Представление интересов работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда.

2.4. Консультирование работников по вопросам охраны труда, оказание им помощи по защите их прав на охрану труда.

3. Функции уполномоченного лица по охране труда

В соответствии с задачами на уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда возлагаются следующие функции:

3.1. Осуществление контроля за соблюдением работодателем законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда, состоянием охраны труда, включая контроль за выполнением работниками обязанностей по охране труда, то есть:

- соблюдение работниками норм, правил и инструкций по охране труда;

- правильность применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты.

3.2. Участие в работе комиссий (в качестве представителей работников) по проведению проверок и обследований технического состояния зданий, сооружений, оборудования, машин и

механизмов на соответствие нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, средств коллективной и индивидуальной защиты работников и разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков.

3.3. Участие в разработке мероприятий по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, улучшений условий труда работников.

3.4. Осуществление контроля за своевременным сообщением руководителем образовательного учреждения о происшедших несчастных случаях на производстве, соблюдением норм рабочего времени и времени отдыха работников, предоставление компенсаций и льгот работникам за тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.

3.5. Участие в организации оказания первой помощи (а после соответствующего обучения - оказание первой помощи) пострадавшему от несчастного случая на производстве.

3.6. По поручению выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа - участие в расследовании несчастных случаев на производстве.

3.7. Информирование работников о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда в образовательном учреждении, проведение разъяснительной работы в трудовом коллективе по вопросам охраны труда.

4. Права уполномоченного лица по охране труда

Для выполнения возложенных задач уполномоченному лицу по охране труда предоставляются следующие права:

4.1. Контролировать соблюдение в образовательном учреждении законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда.

4.2. Проверять выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением по охране труда, результатами расследования несчастных случаев.

4.3. Принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приемке в эксплуатацию средств труда, приемке образовательного учреждения новому учебному году.

4.4. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц образовательного учреждения о состоянии условий и охраны труда рабочих местах, происшедших несчастных случаях.

4.5. Предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников

4.6. Выдавать руководителям образовательного учреждения обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов по охране труда.

4.7. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев

4.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с изменением условий труда, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, установленных коллективным договором и соглашением по охране труда.

5. Гарантии прав деятельности уполномоченного лица по охране труда

5.1. Работодатель обязан создавать необходимые условия для работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, обеспечения его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств образовательного учреждения.

5.2. Для вновь избранных уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организуется обучение по специальной программе в обучающих организациях за счет средств образовательного учреждения (с сохранением за ними среднего заработка).

5.3. Уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда выдается соответствующее удостоверение по установленной форме.

Приложение № 15
к коллективному договору
на 2024 – 2027 годы
УТВЕРЖДЕНО
Приказом
Заведующего МБДОУ детский сад
№ 106 г. Пензы «Облачко»
от «09» января 2024 № 90-оп

Мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации от 09 января 2024, протокол № 51 учтено.

ПОЛОЖЕНИЕ

об административно-общественном контроле по охране труда в образовательном учреждении.

I ступень.

Ежедневный контроль со стороны руководителей структурных подразделений (старший воспитатель, заведующий хозяйством), педагогических работников за состоянием рабочих мест, выявлением профессиональных рисков на рабочих местах, безопасностью используемых в процессе трудовой и образовательной деятельности оборудования, инвентаря, сырья, материалов, приборов, технических и наглядных средств обучения, размещенных в здании и на территории образовательной организации, а также самоконтроль работников за соблюдением требований охраны труда, правильным применением средств индивидуальной защиты.

II ступень.

Ежеквартальный контроль, осуществляется комиссией по охране труда, за выполнением мероприятий по результатам проверки первой ступени контроля, техническим состоянием зданий, сооружений и оборудования на соответствие требованиям безопасности, соблюдением требований электробезопасности, своевременным и качественным проведением подготовки работников в области охраны труда (обучение и проверка знаний по охране труда, стажировка на рабочем месте, проведение инструктажей по охране труда), обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда.
Результаты контроля и мониторинга реализации процедур оформляются в форме акта.

III ступень.

Контроль осуществляют заведующий (или уполномоченное лицо) не реже одного раза в полугодие.

На данной ступени проверяются результаты работы первой и второй ступеней контроля, предписаний органов государственного контроля (надзора) и представлений органов общественного контроля, выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда, осуществлять контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, проводить учет и анализ аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

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

IV ступень. Осуществляет комиссия по приемке образовательных учреждений к новому учебному году и вышестоящие органы.

ПРОТОКОЛ

заседания комиссии по переговорам по подготовке и заключению
коллективного договора в МБДОУ детский сад № 106 города Пензы «Облачко»
от 16.01.2024 г. № 2

В переговорах участвовали:

Члены комиссии:

от работодателя:

1. Туктарова Т.А., заведующий
2. Юдина Е.С., заместитель заведующего
3. Липина Н.В., делопроизводитель

от работников:

1. Батькова Н.А., председатель первичной профсоюзной организации
2. Нефедова Н.С., воспитатель
3. Родионова Г.А., воспитатель.

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О заключении и подписании Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» на 2024-2027 годы.

Повестка дня принята голосованием «за» единогласно.

1. СЛУШАЛИ:

Туктарову Т.А., заведующего МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко», и Батькову Н.А., председателя первичной профсоюзной организации МБДОУ детский сад № 106 г. Пензы «Облачко», о ходе подготовки и разработки проекта Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» на 2024-2027 годы.

ВЫСТУПИЛИ:

Туктарова Т.А. с предложением о заключении Коллективного договора Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 г. Пензы «Облачко» на 2024-2027 годы и его подписании сопредседателями комиссии Туктаровой Т.А. и Батьковой Н.А.

РЕШЕНО:

1. Заключить Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» на 2024-2027 годы.

2. Поручить подписать Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» на 2024-2027 годы от работодателя – Туктаровой Т.А., заведующему Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко», от работников – Батьковой Н.А., председателю первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко».

3. Поручить Батьковой Н.А., председателю первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко», направить Коллективный договор Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детский сад № 106 города Пензы «Облачко» на 2024-2027 годы в течение 7 календарных дней со дня его подписания представителями сторон на уведомительную регистрацию в Управлении по труду, демографии и трудовой миграции Министерства труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

Решение принято голосованием «за» единогласно.

Сопредседатель комиссии

Сопредседатель комиссии

Секретарь комиссии

Т.А. Туктарова

Н.А. Батькова

Г.А. Родионова