

# Коллективный договор муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 171»

Юридический адрес работодателя:  
665393, Иркутская область,  
г. Зима, ул. Луговая, 8  
тел. 8(39554) 7-21-00

Принят на общем собрании коллектива 10.01.2018 г.  
Протокол № 01 от 10.01.2018 г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор, заключён между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в коллективе Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение « Детский сад № 171» (далее - МБДОУ № 171).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации МБДОУ № 171 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3. Работники МБДОУ № 171 г. Зима, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Игнатъевой Елены Викторовны председателя.

1.3. Работодатель в лице руководителя – заведующего Новиковой Ольги Михайловны.

1.4. В соответствии с решением профсоюза и работников МБДОУ №171 г. Зимы от 21.12.2017 г. действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБДОУ № 171.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в следующих случаях:

1.7. Изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников организации.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по соглашению) профсоюзного комитета:

1)соглашение по охране труда;

2)перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

3)перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

4)положение о ежемесячных доплатах стимулирующего характера из надтарифного фонда работникам образовательных учреждений;

- 5) положение о порядке и условиях надбавки за стаж непрерывной работы;
- 6) занятость, переобучение работников;
- 7) улучшение условий и охраны труда работников;
- 8) гарантии и льготы работникам, совмещающему работу с обучением;
- 9) контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- 10) перечень профессий должностей работников, занятых на работах с вредными, и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) положение о льготах отдельным категориям работников образования;
- 12) другие вопросы, определённые сторонами.
- 13) Правила внутреннего трудового распорядка;

1.14. Стороны определяют следующие формы взаимодействия работодателя и работников в управлении организацией через профсоюзный комитет:

- учёт мнения (по согласованию) профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определённые Трудовым Кодексом, учредительными документами организации, коллективным договором или локальным нормативным актом организации.

## **2. Трудовой договор и гарантии занятости.**

В соответствии со ст.63 ТК РФ заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 18 лет.

В соответствии со ст.61 ТК РФ 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.

В соответствии со ст.68 ТК РФ при приеме на работу работодатель обязан ознакомить под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором, в том числе с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников МБДОУ № 171:

- Уставом;
- Должностными инструкциями;
- Штатным расписанием;
- Вводным инструктажем по охране труда;
- и другими локальными нормативными актами организации.

2.1. В соответствии со ст.57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работника и в письменной форме.

2.2. В соответствии со ст.58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.3. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст.179 ТК РФ, при равной производительности труда и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют:

- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую или приравненную к ней работу, дающую право на пенсию за выслугу лет;
- лица, достигшие возраста 50 лет – женщины, 55 лет – мужчины до достижения ими возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;

2.4. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увеличения предельной численности контингента воспитанников, установленной законом «Об образовании» и типовым положением об образовательной организации;
- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребёнка (без матери) возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида – до достижения им 18 лет);
- увольнения членов Профсоюза без учёта мотивированного мнения профкома по правилам ст.82 ТК РФ, 373 ТК РФ.

2.5. При освобождении работников по п.п.1 и 2 ст.81 ТК РФ соблюдать следующие условия:

- информацию об этом доводить письменно до сведения службы занятости (за 3 месяца до сокращения численности или штата работников; за 6 месяцев до ликвидации учреждения); до сведения профкома – не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий; до сведения работников (персонально и под расписку) – не менее, чем за 2 месяца до увольнения;
- в соответствии со ст.180 ТК РФ, с письменного согласия работника при расторжении трудового договора без предупреждения за 2 месяца об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, выплачивать работнику компенсацию в размере его двухмесячного заработка;
- Согласно ст.180 ТК РФ о предстоящем увольнении работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца до увольнения, работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

Т.е. расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации без предупреждения работников персонально и под роспись не допускается.

- создавать меры для профессиональной подготовки, переподготовки высвобождаемых лиц

2.6. В соответствии со ст.178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие при расторжении трудового договора в размере двухнедельного среднего заработка:

- в связи с несоответствием работника занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, или признания работника полностью неспособным;
- в связи с призывом на военную службу или альтернативную ей гражданскую службу;
- в связи с восстановлением на работу работника, ранее выполнявшего данную работу;

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда.

2.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в любом случае производить с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.8. Педагогические работники имеют право свободно распоряжаться своими способностями, заключать коллективные и индивидуальные контракты с администрацией МБДОУ № 171 и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, проведение платных консультаций и др.). Изменение условий контрактов может иметь место только по соглашению сторон. При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности организации, условия контракта с другими организациями согласуются с администрацией МБДОУ № 171.

2.9. Привлечение работников организации образования на иные, не обусловленные трудовым договором работы, возможно только при наличии производственной необходимости и личного согласия работника. В остальных случаях (кроме работ по поддержанию порядка в помещениях и на территории МБДОУ № 171 и работ по обеспечению техники безопасности) такие работы выполняются на основании письменных трудовых соглашений между работодателем и работником с оформлением приказа по образовательной организации, в котором предусматривается срок выполнения конкретной работы и размер её оплаты.

2.10. Руководитель образовательной организации не должен допускать экономически и социально необоснованных сокращений работников. Увольнение работников образовательных организаций по п. 1 ст. 81 ТК РФ возможно только по окончании учебного года в соответствии с действующим законодательством.

2.11. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

а) по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством;

б) работодателем при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического опьянения или токсического опьянения;

в) работодателем работникам, не прошедшим медицинское освидетельствование на профессиональную пригодность в соответствии с законодательством.

2.12. Педагоги реализуют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности 1 раз в 3 года бесплатно в межаттестационный период. При желании работника дополнительно повысить свою квалификацию, он вправе это осуществить за свой счёт и по согласованию с работодателем.

2.13. Стороны договорились, что работодатель создаёт необходимые условия для профессионального роста работников по специальности в соответствии с перспективными планами организации образования. При направлении работников на курсы повышения квалификации за ними сохраняется средняя заработная плата и выплачиваются командировочные расходы.

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

3.1. В соответствии со ст. 94. ТК РФ установленная продолжительность рабочего времени при пятидневной рабочей неделе для работников организации образования не может превышать 36 часов у работников с вредными или опасными условиями труда определенными специальной оценкой условий труда и у педагогических работников. 40 часов в неделю у работников у которых отсутствуют вредные условия труда определенные специальной оценкой условий труда. Приложение 3.

3.2. Продолжительность ежедневной работы устанавливается Правилами внутреннего распорядка, Уставом МБДОУ 171, трудовым договором, а также годовым календарным графиком. За нормируемую часть рабочего времени педагогического

работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная действующим законодательством.

3.3. Составление расписания специальной организованной образовательной деятельности дошкольников по реализации образовательных областей осуществляется с учётом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно - гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогов. Учебная нагрузка на новый учебный год согласовывается с трудовым коллективом с соблюдением преемственности и интересов детей. Объём учебной нагрузки, а также её характер сохраняется на протяжении учебного года, за исключением личного заявления педагога, случаев уменьшения количества часов по учебному плану. Объём учебной нагрузки педагога на новый учебный год устанавливается до ухода в отпуск.

1. Работа по дополнительным трудовым соглашениям (договорам) проводится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

2. Неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) предоставляется по просьбе работников, имеющих на это право: беременным женщинам, женщинам, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 16 лет) и отцам одиночкам; по рекомендации ВТЭК; по уходу за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3. Дополнительные дни отдыха предоставляются по просьбе работников одному из родителей, имеющих детей инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ, (предоставляются только опекунам или попечителям).

4. В соответствии со ст. 95 ТК РФ установить продолжительность рабочего дня накануне не рабочих праздничных сокращением рабочего времени на один час для всех работников.

3.4. В соответствии со ст. 113 ТК РФ и по общему правилу не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни возможно, только в исключительных случаях и с письменного согласия работника, с оформлением соответствующего приказа, а именно:

- для предотвращения несчастных случаев, производственной аварии либо устранения последствий аварии или стихийных бедствий;
- для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование зданий, помещений, инженерных сетей и производственного оборудования;
- в иных случаях, с письменного согласия работника, и по согласованию с профсоюзным комитетом, а именно: при проведении культурно – массовых, спортивных и иных подобных мероприятий

3.5. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии ст. 153 ТК РФ.

3.6. В случае привлечения работника к сверхурочным работам за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, производить оплату такой работы согласно законодательству.

3.7. Согласно ст.123 ТК РФ график отпусков утверждается, работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

График отпусков доводится до работников своевременно и персонально. Выплата средней заработной платы за время отпуска производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за 3 дня его начала (ст.136 ТК РФ). В случае задержки оплаты отпуска работник вправе требовать переноса отпуска на количество дней задержки выплаты.

3.8. Согласно ст.125 ТК РФ при разделении отпуска по частям, хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 дней.

3.9. По семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам очередной отпуск, по соглашению с руководителем, может быть перенесён на другое время.

3.10. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные отпуска (без сохранения заработной платы) в удобное для работников время для решения семейных и социально – бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника - до 5 дней
- в случае бракосочетания члена семьи работника - до 2 дней
- работнику – отцу в связи с рождением ребёнка - до 5 дней
- в связи с проводами члена семьи в армию - 2-3 дня
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня
- в связи с похоронами родных и близких - до 5 дней
- работающим женщинам:

имеющим ребёнка в возрасте до 3-х лет;

имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

имеющим ребёнка – инвалида в возрасте 18 лет;

одиноким матери, воспитывающего ребёнка до 14 лет;

одиноким отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;

- 14 дней

- работающим пенсионерам по возрасту;

- до 14 дней

3.11. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника работодателем о начале отпуска не позднее чем за 2 недели до его начала.

3.12. В соответствии со ст.122 ТК РФ педагогическим работникам, работающим в организации первый год, предоставлять летом ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска в полном объёме по соглашению сторон.

3.13. Предоставлять работникам очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно – курортного лечения и наличии санаторной путёвки.

3.14. Предоставлять сверх основного ежегодного отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с действующим законодательством:

- за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней (примечание: указанная норма сохраняется в соответствии с ч.1 ст.116 ТК РФ и действующим Законом РФ от 19.02.1993 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям»);

- работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования (продолжительность отпусков по тем или иным категориям таких работников установлена законодательством).

3.15. Предоставлять по просьбе одного из работающих родителей (попечителя, опекуна) ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребёнка в возрасте до 18 лет, поступающего в учебное заведение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности.

#### **4. Оплата и нормирование труда.**

4.1. В соответствии со ст.136 ТК РФ внесены изменения

Основная выплата заработной платы не позднее 10 числа каждого месяца, аванс не позднее 25 числа каждого месяца не более 50%. Если на эти дни выпадают выходные, то выплата заработной платы производится накануне.

4.2. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчётного листка, с указанием в нём составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведённых удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдачи на руки.



4.3. Своевременно проводить тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации. Оплату в соответствии с тарификацией и присвоенной квалификационной категорией производить с момента вынесения соответствующего решения аттестационной комиссии.

4.4. Включать в состав аттестационной комиссии представителей профсоюза.

4.5. В соответствии со ст.234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику, материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения его возможности трудиться:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами и коллективным договором.

4.6. В соответствии со ст. 379 ТК РФ, в целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными правовыми актами.

4.7. В соответствии со ст. 236 ТК РФ « Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику. Выплачивать денежную компенсацию в размере не ниже 0,03 действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

4.8. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических и руководящих работников:

4.9. Во время отпуска по уходу за ребёнком при выходе на работу срок действия имевшейся у них квалификационной категории продлевается в индивидуальном порядке, но не более, чем на один год.

4.10. Педагогическим и руководящим работникам, достигшим пенсионного возраста, в случае продолжения или возобновления ими педагогической деятельности сохраняется разряд оплаты труда, установленный при аттестации, на два года.

4.12. В соответствии со ст.285 ТК РФ лицам, работающим в организации по совместительству, оплату труда производить с учётом районных коэффициентов и процентных надбавок за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. Начисление заработной платы в соответствии с положением об оплате труда работников Муниципальной бюджетной дошкольной образовательной организации «Детский сад № 171» г. Зимы, отличной от Единой тарифной сетки, утвержденной приказом № 110 от 26.12.2017 г. (Приложение № 5)

## **5. Обязательства профсоюзного комитета.**

5.1. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза в органах исполнительной и представительной власти, судебных органах, перед администрацией МБДОУ «Детский сад №171» .



5.2. Принимать участие в переговорах и консультациях с администрацией по всему кругу вопросов социально – трудовых отношений, вносить предложения по совершенствованию управления и работы организации, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

5.3. Осуществлять общественный контроль за:

- соблюдением законодательства о труде;
- целевым использованием средств, направляемых на оплату труда;
- правильной и своевременной выплатой заработной платы, доплат, надбавок и компенсаций;
- установлением и изменением должностных окладов (тарифных ставок);
- за устранением выявленных нарушений.

5.4. Через своего представителя принимать участие в работе аттестационной комиссии МБДОО «Детский сад №171» и городской аттестационной комиссии.

5.5. Содействовать разрешению индивидуального трудового спора:

- вести непосредственно с работодателем предварительные переговоры в интересах работника;
- инициировать вопрос о целесообразности создания в учреждениях комиссий по индивидуальным трудовым спорам (КТС);
- выдвигать кандидатуры в члены КТС от профсоюзной организации;
- выдвигать представителя профсоюзной организации для участия в заседании КТС в интересах работника, как по его просьбе, так и по собственной инициативе;
- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений (жалоб) КТС;
- осуществлять контроль за исполнением решений КТС.

5.6. Оказывать силами горкома членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально – экономическим вопросам.

5.7. При выполнении администрацией условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

5.8. Членам профсоюза по их заявлениям оказывается помощь в чрезвычайных обстоятельствах из профсоюзного фонда.

## **6. Улучшение условий охраны труда.**

6.1. В соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ- 01-2001 «Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России » ввести в действие приказом по учреждению «Положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», определяющее должностные обязанности работников образования по охране труда (Приложение № 2).

6.2. Обеспечивать работу в соответствии с отраслевым стандартом и «Положением об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса», своевременное обучение и инструктаж работников о мерах безопасности, выполнение других мероприятий, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда и учебно - воспитательного процесса.

6.3. В соответствии со ст.212 ТК РФ обеспечить за счёт средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медосмотров по просьбе работников (в соответствии с медицинским заключением) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медосмотров.

6.4. Обеспечить своевременное выполнение технических мероприятий по улучшению условий труда, предусмотренных соглашением по охране труда на текущий календарный год.

6.5. Не позднее 21 августа проводить проверку готовности организации к новому учебному году, приёмку помещений и оборудования повышенной опасности ( пищеблок, прачечная, физкультурный зал) с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

6.6. До 15 сентября выполнять все запланированные работы по подготовке организации к работе в зимних условиях (к отопительному сезону)

6.7. Обеспечить выплату средней заработной платы работникам в случаях:

- отказа работников от выполнения ими работ в условиях нарушения требований охраны труда на рабочем месте, создающего угрозу жизни здоровью работников;
- приостановки работы вследствие возникших нарушений требований охраны труда, угрожающих жизни здоровью работников, по решению работодателя или по предписанию представителей органов государственного надзора.

6.8. Обеспечить предоставление необходимых документов, беспрепятственный доступ во все помещения организации, для осуществления общественного контроля уполномоченному профкома, членам комитета (комиссии ) по охране труда.

#### **6.9. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

Не реже 1-го раза в полугодие заслушивать на педагогическом совете вопросы состояния условий и охраны труда в МБДОУ №171, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

6.10. Участвовать в городском смотре – конкурсе по охране труда.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

1. Силами уполномоченных по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно – общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

2. Принимать участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при заведующем, собраний трудового коллектива с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

3. Принимать участие в работе комиссий и проверки готовности МБДОУ № 171 к новому учебному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

#### **7. Иные социально-трудовые льготы и гарантии.**

7.1. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками работников в соответствии с нормами ст. ст. 167,168, 187 ТК РФ (размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных Правительством РФ).

7.2. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников:

- повышающих образование в рамках профессиональной подготовки, переподготовки;
- повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения по согласованию с руководителем.

7.3. С учётом мнения профсоюзного комитета применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;

- награждения почётной грамотой;
- награждения ценным подарком;
- премирования;
- представления к награждению отраслевыми и государственными почётными грамотами, званиями, наградами и др.

7.4. Обеспечить работников, имеющих детей дошкольного возраста, местами в детских дошкольных организациях.

7.5. Организовать платное горячее питание работников на базе МБДОО №171.

7.6. Проводить культурно – массовые мероприятия в связи с Днём дошкольного работника, с Днём Победы, Новым годом, 8-е марта.

7.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Профсоюза по обеспечению социально – экономических прав и гарантий работников отрасли.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности.**

### **8.1. Работодатель:**

Признаёт профсоюзный комитет как представителя работников организации, уполномоченного на то общим собранием работников.

### **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. В соответствии со ст.8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально – трудовые права и интересы работников, с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.2.2. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- ведению табеля учёта рабочего времени;
- выполнению условий настоящего коллективного договора;
- другим социально – трудовым вопросам.

8.2.3. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профсоюзного комитета, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях:

- законодательства;
- иных нормативно – правовых актов,
- правил и норм охраны труда;

8.2. 4. Принимать меры по их устранению и своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

8.2.5. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации т.п.;
- возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты детского сада для проведения культурно – просветительных, спортивно – оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками и членами их семей;
- оргтехнику и средства связи;

8.2.6. В соответствии со ст.28 ФЗ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» перечислять на счета Профсоюза ежемесячно и бесплатно (при наличии письменных заявлений) из заработной платы работников членские взносы.

8.2.7. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов;
- краткосрочной профсоюзной учёбы.

8.2.8. Соблюдать в отношении членов профсоюза порядок предварительного согласования с профкомом вопросов:

- увольнения по инициативе работодателя;
- перевода на другую работу;
- наложения дисциплинарных взысканий.

## **9. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.1. Знакомить каждого вновь принятого на работу с Уставом Профсоюзного комитета, Положением о городской профсоюзной организации, информацией о текущей деятельности Профсоюзного комитета, её целями и задачами.

9.2. Представлять интересы работников членов Профсоюза в соответствии со ст.30 ТК РФ – работников, не являющихся членами Профсоюза, осуществляющих перечисления на счета Профсоюза в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально – экономических прав и интересов работников.

9.3. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почётными грамотами и знаками руководителей учреждений и членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнёрства, в профсоюзной деятельности и т.п.

9.4. В целях урегулирования коллективного трудового спора профсоюзный комитет вправе:

- участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профсоюзным комитетом;
- организовывать и проводить собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирования, забастовки;
- участвовать во всероссийских акциях протеста.

## **10. Заключительные положения.**

10.1. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с 10 января 2018 года и действует по 10 января 2020 года (срок действия коллективного договора не более 3 лет ст. 43 ТК РФ). По истечению установленного срока коллективный договор действует до заключения нового договора. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период действия.

10.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами ( их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании коллектива не реже одного раза в год.

10.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

10.5. Проведения контроля за выполнением коллективного договора раз в год среди коллектива.

**Работодатель обязуется:**

10.6. В течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников;

- В течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

10.7. В случае привлечения сторонних специалистов – экспертов к подготовке проекта нового коллективного договора производить оплату предоставляемых специалистами услуг.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

Зарегистрировать коллективный договор в городском комитете профсоюза, своевременно предоставить комитету профсоюза отчет.

10.8. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимному согласованию сторон. Изменение условий труда, социально-бытовых гарантий в сторону их улучшения вносятся решениями Работодателя.

10.9. Изменения и дополнения к коллективному договору подписываются представителями сторон и направляются на уведомительную регистрацию.

10.11. Представители сторон знакомят работников с текстом коллективного договора форма ознакомления в электронном виде или на бумажном носителе.

10.12. Договор составлен в трех экземплярах по одному каждой из сторон и 1 в регистрирующий орган.

Заведующий  
МБДОУ «Детский сад № 171»  
Новикова Ольга Михайловна

  
«10» января 2018 г.

Председатель профсоюзного комитета  
МБДОУ «Детский сад № 171»  
Игнатьева Елена Викторовна

  
«10» января 2018 г.

**Перечень Приложений к коллективному договору:**

1. Приложение № 1. Положение « Об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МБДОУ «Детский сад № 171» в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01-2001г.
2. Приложение № 2. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте.
3. Приложение № 3. Программа вводного инструктажа по охране труда.
4. Приложение № 4. Положение « О порядке установления доплат за вредные условия труда в МБДОУ «Детский сад № 171».
5. Приложение № 5. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 171» г. Зимы, отличной от Единой тарифной сетки.



## Приложение № 1

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
«Детский сад №171»  
*Игнатова* Е.В. Игнатьева  
«14» декабря 2016 г.



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 171»  
*Новикова* О.М.Новикова  
«14» декабря 2016 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ об организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано для Муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 171» (далее – Организация) в целях реализации статьи 8 Федерального закона «Об основах охраны труда Российской Федерации» от 17 июля 1999 г., Закона «Об охране труда в Иркутской области (если есть)», согласно приказу Минобразования РФ от 11 марта 1998 г. № 662 «О службе охраны труда образовательного учреждения», Типового положения о службе охраны труда образовательного учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования системы Минобразования России.

1.2. Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении являются Конституция РФ, Основы законодательства РФ об охране труда, постановления Правительства РФ и Минтруда России, государственная система стандартов безопасности труда (ССБТ), строительные нормативы и правила (СНиП), санитарные правила и нормы (СанПиН), а также нормативные правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Минобразования России и настоящее Положение.

1.3. Главной целью организации работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации является сохранение жизни и здоровья воспитанников и работников в процессе трудового и образовательного процесса.

1.4. Управление работой по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении осуществляет заведующий.

1.5. Непосредственную организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации осуществляет ответственный по охране труда, обеспечивающий проведение в жизнь мероприятий по охране труда и безопасности жизнедеятельности, устанавливающий круг обязанностей работников по охране труда и технике безопасности, контролирующий ведение обязательной документации (приложение 1).

1.6. Ответственный по охране труда подчиняется непосредственно заведующему Организации.

1.7. Ответственный по охране труда назначается и освобождается от обязанностей приказом заведующего Организации.

1.8. Ответственным по охране труда назначается лицо, имеющее свидетельство об окончании курсов обучения и повышения квалификации по охране труда. Руководитель Организации организует для ответственного по охране труда систематическое повышение квалификации не реже одного раза в пять лет, периодическую проверку знаний один раз в



три года, а для вновь принятого – в течение месяца проверку знаний в установленном порядке в соответствии с должностными обязанностями.

1.9. Ответственный по охране труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии со специалистом по охране труда Зиминского управления образования, комиссией по охране труда, комиссией по расследованию несчастных случаев, с государственными органами надзора и контроля (Рострудинспекцией России, Госгортехнадзором России и др.), профсоюзным комитетом Учреждения.

1.10. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

## **2. Основные задачи работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации**

2.1. Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.

2.2. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.

2.3. Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников Организации, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

2.4. Предотвращение несчастных случаев с воспитанниками и работниками во время организации образовательного процесса, дорожно-транспортного и бытового травматизма.

2.5. Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях.

2.6. Обеспечение безопасности эксплуатации здания и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения.

2.7. Охрана и укрепление здоровья воспитанников и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения и отдыха.

2.8. Контроль за соблюдением работниками и работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и пр.

2.9. Оперативный контроль за состоянием охраны труда и организацией образовательного процесса в Организации.

2.10. Планирование и организация мероприятий по охране труда, составление отчетности по установленным формам, ведение обязательной документации.

2.11. Организация пропаганды по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации. Изучение и распространение передового опыта по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

2.12. Информирование и консультирование работников Организации по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности.

2.13. Организация проведения инструктажей, обучения, проверки знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников Организации.

## **3. Основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации**

3.1. Общее собрание коллектива Организации:

- рассматривает перспективные вопросы охраны труда и обеспечения жизнедеятельности работников и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса;

- заслушивает заведующего Организации, ответственного по охране труда, председателя профсоюзного комитета о выполнении соглашений, плана работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности работников и воспитанников.

### 3.2. Заведующий Организации:

- организует работу по созданию и обеспечению условий организации образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами, иными локальными актами по охране труда, Уставом Учреждения;

- обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования, принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда, своевременно организует осмотры и ремонт здания Организации;

- назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в учебных кабинетах, физкультурном зале и т.п., а также во всех подсобных помещениях Организации;

- утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогических работников и инструкции по охране труда для всех работников Организации (по профессиям и видам работ);

- выносит на обсуждение педагогического совета, Общего собрания коллектива вопросы организации работы по охране труда в Организации;

- отчитывается на Общем собрании коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работников и воспитанников, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;

- организует обеспечение работников Организации спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями;

- поощряет работников Организации за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при организации образовательного процесса, а также привлекает к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;

- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и воспитанников;

- оформляет прием новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения, контролирует своевременное проведение диспансеризации работников и воспитанников;

- организует в установленном порядке работу комиссии по приемке Организации к новому учебному году, подписывает акты приемки Организации;

- обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда;

- немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае и случае со смертельным исходом непосредственно начальнику управления образования администрации ЗГМО, родителям (законным представителям) пострадавшего (пострадавших), принимает все возможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим положениям;

- заключает и организует совместно с профсоюзным комитетом Организации выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие на Общем собрании коллектива;

- утверждает инструкции по охране труда для работников, в установленном порядке организует пересмотр и обновление инструкций;

- планирует в установленном порядке периодическое обучение работников Организации по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на

краткосрочных курсах и семинарах, организуемых органами управления образованием и охраной труда;

- принимает меры совместно с профсоюзным комитетом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи, организации питания воспитанников;

- принимает меры совместно с медицинскими работниками по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;

- обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работников и воспитанников с учетом их психофизических возможностей, организует оптимальные режимы труда и отдыха;

- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья воспитанников или работников;

- определяет финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, производит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда.

### 3.3. Ответственный по охране труда Организации:

- организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда, выявлению опасных и вредных производственных факторов;

- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;

- информирует работников от лица заведующего Организации о состоянии условий охраны труда, принятых мерах по защите от воздействия опасных и вредных факторов на рабочих местах;

- разрешает проведение образовательного процесса с воспитанниками при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности и принятым по акту в эксплуатацию;

- организует своевременное и качественное проведение паспортизации групповых помещений, учебных кабинетов, физкультурного зала, а также подсобных помещений;

- организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в пять лет инструкций по охране труда (по профессиям и по видам работ);

- проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками, оформляет проведение инструктажа в журнале;

- выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками, воспитанниками;

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек Организации, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;

- обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах на территории Организации;

- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, физкультурного зала и других помещений в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;

- обеспечивает групповые помещения, учебные кабинеты, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;

- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ,

замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях Организации в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

- оснащает уголок по охране труда всем необходимым методическим и демонстрационным оборудованием, документацией; в установленном порядке ведет обязательную документацию по охране труда;

- приобретает согласно заявке спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников Организации;

- обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды, спецобуви и индивидуальных средств защиты;

- осуществляет ежедневный контроль:

- за выполнением мероприятий раздела «Охрана труда» коллективного договора, соглашения по охране труда, мероприятий по устранению причин, вызвавших несчастный случай, и других мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда;

- выполнением требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- доведением до сведения работников Организации вводимых в действие

новых законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- соблюдением установленного порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и паспортизации учебных помещений, выполнением заключений по протоколам замеров параметров опасных и вредных факторов;

- своевременным проведением необходимых испытаний и технических освидетельствований оборудования, машин и механизмов;

- эффективностью работы аспирационных и вентиляционных систем, состоянием предохранительных приспособлений и защитных устройств на рабочем оборудовании;

- проведением ежегодных проверок заземления электроустановок и изоляции электропроводки в соответствии с действующими правилами и нормами;

- своевременным и качественным проведением обучения, проверки знаний и всех видов инструктажей по охране труда работников Организации;

- соблюдением установленного порядка расследования и учета несчастных случаев, организацией хранения актов ф. Н-1, ф. Н-2, других материалов расследования несчастных случаев с работниками и воспитанниками;

- правильным расходованием средств, выделяемых на выполнение мероприятий по охране труда;

- соблюдением установленного порядка предоставления льгот и компенсаций лицам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

- выполнением заведующим Организации предписаний органов государственного надзора, ведомственного контроля.

#### 3.4. Комиссия по охране труда Организации:

- создается в Организации в начале учебного года; в ее состав входят на паритетной основе представители работодателя, профсоюзного комитета Организации;

- члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах, без освобождения от основной работы;

- организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

- проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников во время образовательного процесса;

- контролирует выполнение соглашения по охране труда, комплексного плана улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

- информирует работников на Общем собрании коллектива о результатах проведенных проверок;
- собирает, разрабатывает и выносит на рассмотрение Общим собранием коллектива предложения и рекомендации по улучшению условий труда для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение по охране труда и пр.

### 3.5. Комиссия по расследованию несчастных случаев Организации:

- создается в Учреждении в начале календарного года. В ее состав входит ответственный по охране труда, представители работодателя и профсоюзного комитета Учреждения. Председателем комиссии по расследованию несчастных случаев является ответственный по охране труда Организации;
- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, жизни и здоровья детей, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности – объяснения от пострадавшего;
- устанавливает на основании собранных документов и материалов обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью, и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;
- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;
- определяет лиц, допустивших нарушения техники безопасности, охраны труда, охраны жизни и здоровья детей, законов и иных нормативно-правовых актов;
- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в Учреждении.

### 3.6. Председатель профсоюзного комитета Организации:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности в Организации, деятельностью администрации по созданию и обеспечению здоровых условий, быта и отдыха работников и воспитанников;
- принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы по охране труда в Организации, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников и работников, подписывает их и способствует их реализации;
- контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда;
- осуществляет защиту социальных прав работников и воспитанников Учреждения;
- проводит анализ травматизма и заболеваемости в Организации, 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;
- участвует в проведении совместно с уполномоченными лицами по охране труда профсоюзов или трудового коллектива проверок, обследований технического состояния здания, сооружений, оборудования на соответствие их требованиям, правилам и нормам охраны труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств, средств коллективной и индивидуальной защиты и пр.

### 3.7. Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе Организации:

- контролирует выполнение педагогическими работниками возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности воспитанников;
- участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности в Организации, в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками или воспитанниками;

- определяет методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на улице, воде, в быту, пожарной безопасности. Осуществляет проверку знаний воспитанников;
- несет ответственность за организацию образовательного процесса с воспитанниками в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда, нормами СанПиН;
- оказывает методическую помощь педагогическим работникам по вопросам обеспечения охраны жизни и здоровья воспитанников, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;
- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм и требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении образовательного процесса с воспитанниками вне Организации;
- организует с воспитанниками и их родителями (законными представителями) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде, в быту и т.д.;
- осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря, технических средств обучения;
- не допускает проведение учебных занятий, работы кружков в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а воспитанников – к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- контролирует оснащение учебного помещения противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места – инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводит до сведения заведующего Организации обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работников, воспитанников (заниженность освещения, шум аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и др.);
- немедленно сообщает заведующему Организации, профсоюзному комитету о каждом несчастном случае, происшедшем с воспитанником;
- несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, происшедшие с воспитанниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

### 3.8. Педагогические работники Организации:

- обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;
- организуют обучение воспитанников правилам безопасного поведения на улице, дороге, в быту и пр. в рамках образовательной программы;
- принимают меры по устранению причин, несущих угрозу жизни и здоровью воспитанников и работников в помещениях и на территории Организации;
- оперативно извещают заведующего Организации о каждом несчастном случае с воспитанником, работником, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи;
- вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий организации образовательного процесса в Организации, доводят до сведения заведующего, ответственного по охране труда о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма воспитанников;
- несут ответственность за сохранение жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;
- осуществляют постоянный контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

#### **4. Права работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации**

##### **4.1. Ответственный по охране труда имеет право:**

- проверять состояние условий и охраны труда в Организации и предъявлять заведующему Организации обязательные для исполнения предписания установленной формы. При необходимости привлекать к проверкам специалистов из структурных подразделений по согласованию с заведующим;
- запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работников или воспитанников с последующим уведомлением заведующего Организации;
- запрашивать и получать от заведующего Организации материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;
- вносить предложения заведующему Организации об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медицинский осмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в Организации на заседаниях профсоюзного комитета, общих собраниях трудового коллектива;
- вносить заведующему Организации предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- представлять по поручению заведующего Организации в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

##### **4.2. Комиссия по охране труда имеет право:**

- контролировать соблюдение заведующим Организации законодательства по охране труда;
- проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, воспитанников;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев в Организации и профессиональных заболеваний;
- получать информацию от заведующего об условиях и охране труда, а также о всех несчастных случаях и профессиональных заболеваниях в Организации;
- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;
- осуществлять выдачу заведующему Организации обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;
- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также с изменениями условий труда.

##### **4.3. Комиссия по расследованию несчастных случаев имеет право:**

- получать всю необходимую для расследования несчастного случая информацию от работодателя, очевидцев происшествия и по возможности объяснения пострадавшего в результате несчастного случая;



- привлекать при необходимости к расследованию несчастного случая должностных лиц органов государственного надзора и контроля (по согласованию с ними) в целях получения заключения о технических причинах происшествия, в компетенции которых находится исследование причин случившегося;

- оказывать правовую помощь пострадавшим, их доверенным лицам и членам семей по вопросам порядка возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших;
- выносить независимое решение по результатам расследования.

#### 4.4. Работники имеют право:

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- обращение в органы государственной власти РФ, субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, Учредителю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

### 5. Контроль и ответственность

5.1. Контроль за деятельностью работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Организации, обеспечивает заведующий Организации, специалист по охране труда Зиминского управления образования, органы государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

5.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет заведующий Организации.

5.3. Работники, выполнявшие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Организации, несут ответственность:

- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим Положением и должностными инструкциями;

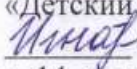
- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;


- объективность выводов и решений, принятых по результатам проведенных расследований;

- достоверность представляемой информации;

- соответствие принятых решений действующему законодательству РФ.

## Приложение № 2

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
«Детский сад №171»  
 Е.В. Игнатьева  
« 14 » декабря 20 16 г.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад №171»  
 О.М.Новикова  
« 14 » декабря 2016г.



**ПРОГРАММА**  
**первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте**  
**«Детский сад №171»**

1. Общие сведения об оборудовании на данном рабочем месте, участке. Основные опасные и вредные производственные факторы, возникающие на нем.
2. Безопасная организация и содержание рабочего места.
3. Опасные зоны механизма, прибора, другого оборудования, средства безопасности оборудования (предохранительные устройства, ограждения, системы блокировки и сигнализации, знаки безопасности). Требования по предупреждению электротравматизма.
4. Порядок подготовки рабочего места к работе (проверка исправности оборудования, пусковых приборов, инструмента и приспособлений, блокировок, заземления и других средств защиты).
5. Безопасные приемы и методы работ; действия при возникновении опасных ситуаций.
6. Средства индивидуальной защиты на данном рабочем месте и правила пользования ими.
7. Характерные причины аварий, взрывов, пожаров, случаев производственных травм. Обязанность и действия работников при аварии, взрыве, пожаре. Способы применения имеющихся в учреждении средств пожаротушения, противопожарной защиты и сигнализации, места их расположения.



## Приложение № 3.

Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
«Детский сад №171»  
*Игнатьева* Е.В. Игнатьева  
«14» декабря 2016г.



Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 171»  
*Новикова* О.М.Новикова  
« 14 » декабря 20 16 г.

## ПРОГРАММА

### вводного инструктажа по охране труда для работников МБДОУ «Детский сад № 171»

#### 1. Общие сведения

- 1.1. Основные задачи и функции Учреждения, охраны труда в Учреждении.
- 1.2. Назначение структурных подразделений и их взаимодействие.
- 1.3. Структура управления Учреждением.
- 1.4. Расположение основных помещений.
- 1.5. Правила поведения работающих на территории Учреждения, в производственных и вспомогательных помещениях и при выполнении работ вне территории Учреждения.

*Время инструктажа – 10 минут.*

#### 2. Коллективный договор. Правила внутреннего трудового распорядка

- 2.1. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон «Об основах охраны труда в РФ», закон «Об охране труда в Иркутской области» и пр.
- 2.2. Право работника на охрану труда и его гарантии.
- 2.3. Трудовой договор, порядок его заключения, содержание, срок действия, основания его прекращения и порядок расторжения.
- 2.4. Рабочее время и время отдыха, нормальная продолжительность рабочего времени, сверхурочные работы, перерывы для отдыха и питания, порядок предоставления отпусков. Охрана труда женщин и молодежи.
- 2.5. Льготы и компенсации.
- 2.6. Ограничения на тяжелые работы и работы с вредными или опасными условиями труда.
- 2.7. Права и обязанности работника и работодателя, предусмотренные Коллективным договором.

- 2.8. Обучение и инструктирование работников.

*Время инструктажа – 20 минут.*

#### 3. Организация работы по охране труда в Учреждении

- 3.1. Система управления охраной труда.
- 3.2. Организация работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности.
- 3.3. Обязанности должностных лиц по созданию безопасных условий труда.
- 3.4. Организация обучения работников безопасным методам и приемам проведения работ.
- 3.5. Медицинские осмотры, сроки и порядок их проведения.
- 3.6. Организация контроля за состоянием условий труда в Учреждении.
- 3.7. Стимулирование работы по улучшению условий труда.
- 3.8. Ответственность работников Учреждения за нарушение правил и инструкций.
- 3.9. Государственный надзор и общественный контроль за охраной труда.

*Время инструктажа – 20 минут.*

#### **4. Условия труда**

4.1. Производственная санитария и личная гигиена. Санитарно-бытовое обеспечение работников.

4.2. Основные опасные и вредные производственные факторы, характерные для Учреждения. Общие сведения о них. Предельно допустимые концентрации вредных веществ. Выполнение работ в условиях повышенной и пониженной температуры воздуха рабочей зоны.

4.3. Защита от вредных и опасных производственных факторов:

- совершенствование технологического процесса;
- механическая и естественная вентиляция;
- предохранительные устройства и блокировки машин и механизмов;
- механизация и автоматизация производственных процессов;
- обучение работающих безопасным методам работы;
- средства коллективной и индивидуальной защиты, выдача, порядок, нормы и сроки носки.

*Время инструктажа – 20 минут.*

#### **5. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве**

5.1. Понятие о профессиональном заболевании и несчастном случае на производстве.

5.2. Обязанности пострадавшего, очевидца и руководителя при возникновении несчастного случая.

5.3. Правила возмещения работодателями вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.4. Причины отдельных характерных несчастных случаев на производстве, аварий и дорожно-транспортных происшествий на транспорте на данном или аналогичном предприятии, происшедших из-за нарушения требований безопасности и меры по их недопущению.

5.5. Основные направления работы по предупреждению травматизма.

*Время инструктажа – 20 минут.*

#### **6. Электробезопасность**

6.1. Действие тока на организм человека, поражающие факторы.

6.2. Условия предупреждения поражения электротоком.

6.3. Порядок допуска рабочих к обслуживанию электрифицированного оборудования и инструмента, границы обслуживания.

*Время инструктажа – 10 минут.*

#### **7. Пожарная безопасность**

7.1. Основные причины пожаров, загораний и взрывов и меры их предупреждения.

7.2. Действие работников при возникновении загораний и пожаров.

7.3. Первичные средства тушения пожаров и правила пользования ими.

*Время инструктажа – 10 минут.*

#### **8. Первая помощь пострадавшим**

8.1. Методы оказания первой помощи при поражении электротоком, ожогах, механических травмах, кровотечениях, обморожениях и др.

8.2. Искусственное дыхание и наружный массаж сердца.

*Время инструктажа – 20 минут.*

*Общее время для проведения вводного инструктажа – 2ч 10 мин.*



Согласовано  
Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
«Детский сад №171»  
*И.И.И.* Е.В. Игнатьева  
« 10 » января 2018г.

#### Приложение № 4.

Утверждаю  
Заведующий МБДОУ  
«Детский сад № 171»



О.М.Новикова  
« 10 » января 20 18г.

#### Положение

#### « О порядке установления доплат за вредные условия труда в МБДОУ «Детский сад № 171»

На основании проведение аттестации рабочих мест по условиям труда согласно Трудового кодекса РФ ст. 212 производить доплаты следующим работникам:

1. Повар 8%
2. Кухонный рабочий 8%
3. Рабочий по стирке и ремонту белья 8%
4. Младший воспитатель 8%
5. Дворник 8%
6. Уборщик служебных помещений 8%
7. Делопроизводитель 10%
8. Кастелянша 8%



## Приложение 5

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ  
«Детский сад № 171»

Игнат Е.В. Игнатьева



УТВЕРЖДАЮ

заведующий МБДОУ

«Детский сад № 171»

О.М. Новикова

Приказ № 110 от 26.12. 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников  
муниципального бюджетного дошкольного образовательного  
учреждения «Детский сад № 171»

## Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Детский сад № 171» (далее МБДОУ «Детский сад № 171»), (далее - Положение), разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Иркутской области от 9 октября 2008 года № 82-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Иркутской области»;
- постановлением Правительства Иркутской области от 18 ноября 2009 года №339/118-пп «О порядке введения и установления систем оплаты труда работников государственных учреждений Иркутской области, отличных от Единой тарифной сетки»;
- распоряжением Правительства Иркутской области от 7 июня 2010 года №110-рп «О введении системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
- приказом Министерства Иркутской области от 21.09.2010 г. №194-мпр «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Иркутской области, подведомственных министерству образования Иркутской области, отличной от Единой тарифной сетки»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования»;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (с изменениями и дополнениями);

- приказом Министерства образования Иркутской области от 26 февраля 2010 года № 116-мпр «Об утверждении Перечня должностей и профессий работников областных государственных образовательных учреждений, которые относятся к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей областных государственных образовательных учреждений, подведомственных министерству образования Иркутской области»;

- едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников, финансируемых из соответствующих бюджетов, на очередной год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений от 4 декабря 2009 года, протокол №10.

- постановлением от 20.03.2015 г. № 517 Администрация Зиминского городского муниципального образования «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г.Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО»;

- Примерном положении об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций г.Зимы, подведомственных Управлению образования администрации ЗГМО, от 20.03.2015 г.

2. Положение является основанием для установления системы оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад № 171», и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) работников;

- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) работников;

- условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

3. Система оплаты труда работников МБДОУ «Детский сад №171» устанавливается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации на основе минимальных окладов (ставок) по ПКГ, повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов, дополнительных повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Минимальные оклады (ставки) по ПКГ работников устанавливаются в размере не ниже соответствующих рекомендованных минимальных окладов (ставок), утвержденных настоящим Положением.

Минимальные оклады (ставки) работников устанавливаются заведующим МБДОУ «Детский сад № 171» на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5. Заработная плата работника МБДОУ «Детский сад №171» рассчитывается по формуле:

$$ЗП = ДО + Кв + Св,$$

где:

ЗП - заработная плата

ДО - должностной оклад

Кв - компенсационные выплаты

Св - стимулирующие выплаты

6. Должностной оклад работника образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = О + О * КП + О * КПП + ДПК,$$

где:

О - минимальный оклад (ставка).



КП - повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии).

КПП - персональный повышающий коэффициент.

ДПК - дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается работникам организаций, имеющим ученую степень кандидата наук – 3000 рублей, имеющим ученую степень доктора наук – 7000;

Дополнительный повышающий коэффициент устанавливается с учетом педагогической нагрузки:

- работникам, награжденным орденами СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы, имеющим почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», - 20% минимального оклада (ставки);

- работникам, имеющим государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - 15% от минимального оклада (ставки);

- работникам, имеющим награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного Комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 10% от минимального оклада (ставки);

Дополнительный повышающий коэффициент молодым специалистам до 29 лет из числа педагогических работников, приступившим к работе по специальности в МБДОУ «Детский сад №171», устанавливается в следующих размерах от минимального оклада (ставки) с учетом педагогической нагрузки:

- 20% (до 3 лет работы);

- 10% (от 3 до 5 лет работы);
- 5% (от 5 до 7 лет работы).

Основаниями установления дополнительного повышающего коэффициента молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования;
- работа в МБДОУ «Детский сад № 171» по специальности.

7. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности устанавливается с учетом педагогической нагрузки за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (**Приложение 4**).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается заведующим МБДОУ «Детский сад № 171» для работников образования по должностям, не подлежащим аттестации.

Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности (профессии) устанавливается в зависимости от отнесения должности (профессии) к квалификационному уровню ПКГ.

8. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных целей и задач.

Для работников МБДОУ «Детский сад № 171» персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику также с учетом уровня его профессиональной подготовки, стажа работы (**Приложение 5**).

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается заведующим МБДОУ «Детский сад № 171» персонально в отношении каждого работника.

Размер выплат с учетом персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке), установленного с учетом занимаемой должности (профессии) и квалификационной категории, определяется путем умножения минимального оклада (ставки) на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается один раз в год.

9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ в процентах к минимальным окладам (ставкам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации или законами и нормативными правовыми актами Иркутской области.

Конкретные размеры выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Иркутской области), а также условия их применения устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

Иные виды выплат компенсационного характера, предусмотренные перечнем видов выплат компенсационного характера и установленные в процентном отношении, применяются к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ (без учета повышающих коэффициентов).

10. Заработная плата работников (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Зиминского городского муниципального образования, отличной от Единой тарифной сетки, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников

муниципальных образовательных организаций Зиминского городского муниципального образования, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

11. Система оплаты труда работников устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами МБДОУ «Детский сад № 171» в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Иркутской области по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

12. Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном действующем законодательством Иркутской области.

## **Раздел II. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА**

### **Глава 1. Работники образования**

13. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) работников образования, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ (**Приложение 1**).

14. Повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) по занимаемой должности за наличие квалификационной категории устанавливается работникам, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, в размерах согласно **Приложению 4**.

15. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов, утвержденных настоящим положением п.8 раздел 1. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

16. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень и почетные звания.

### **Глава 2. Общеотраслевые должности служащих**

17. Рекомендуемые минимальные оклады (ставки) работникам, занимающим должности служащих (профессии рабочих), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих (профессий рабочих) к ПКГ (**Приложение 2**).

18. Работникам, занимающим должности служащих предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

19. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов, утвержденных локальным актом МБДОУ «Детский сад № 171». Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

20. Работникам устанавливается дополнительный повышающий коэффициент за ученую степень.

### Глава 3. Общеотраслевые профессии рабочих

21. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок) рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий рабочих к ПКГ (Приложение 3).

22. Рабочим предусмотрено установление персонального повышающего коэффициента к минимальному окладу (ставке).

23. Персональный повышающий коэффициент к минимальному окладу (ставке) устанавливается рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовки, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы по профессии и других факторов, утвержденных локальным актом образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 2,0.

### Глава 4. Руководитель образовательной организации, его заместители

24. Заработная плата заведующего МБДОУ «Детский сад № 171» устанавливается действующим Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Зиминского городского муниципального образования, утверждаемым постановлением администрации Зиминского городского муниципального образования.

25. Должностные оклады заместителя заведующего МБДОУ «Детский сад № 171» устанавливаются на 10 – 45 процентов ниже должностного оклада заведующего МБДОУ «Детский сад № 171».

Заместителю заведующего устанавливается дополнительный повышающий коэффициент:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за орден СССР: орден Ленина, орден Октябрьской Революции, орден Трудового Красного Знамени, орден «Знак Почета», орден Трудовой Славы – 10% должностного оклада;
- за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» - 10% должностного оклада;
- за государственные награды СССР, РСФСР, Российской Федерации: орден Жукова, орден «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, медаль «За трудовое отличие», медаль «За трудовую доблесть», орден Почета, орден Дружбы, орден Святого апостола Первозванного, медаль Жукова, медаль ордена «За заслуги перед Отечеством» всех степеней, почетное звание «Заслуженный учитель школы РСФСР», почетное звание «Заслуженный мастер профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный юрист Российской Федерации», почетное звание «Заслуженный метеоролог Российской Федерации» при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин – 7% должностного оклада;

- за награды министерства просвещения СССР, РСФСР, Государственного комитета СССР по профессионально-техническому образованию, министерства образования и науки Российской Федерации: значок (нагрудный значок) «Отличник просвещения СССР», значок «Отличник образования СССР», значок «Отличник образования РСФСР», значок «Отличник народного просвещения», значок «Отличник народного образования», значок «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», значок «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», медаль К.Д. Ушинского, нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации» - 5% должностного оклада;

- за награду Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды: нагрудный знак «Почетный работник гидрометеослужбы России», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -5% должностного оклада;

- за ведомственный знак отличия Министерства природных ресурсов и экологии Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник охраны природы», при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин -5% должностного оклада.

При наличии у работника нескольких оснований для установления дополнительного повышающего коэффициента данные выплаты суммируются.

Размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера заместителю заведующего устанавливает заведующий образовательной организации в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

### **Раздел III. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

26. Работникам МБДОУ «Детский сад № 171» в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам специальной оценки труда от 5 до 12 %, согласно **Приложения 7**;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, при работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- другие виды выплат компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

27. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

28. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. **(Приложение 7)**

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получившим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по результатам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается с уведомлением работника о прекращении указанной выплаты в письменном виде не менее чем за два месяца.

29. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам образовательной организации выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в южных районах Иркутской области в размерах, установленных трудовым законодательством Российской Федерации.

30. Выплаты компенсационного характера при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

31. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

32. Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты за работу в ночное время в МБДОУ «Детский сад № 171» составляет 35% должностного оклада (ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

33. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

34. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах с работниками.

35. Работникам, занимающим штатную должность с неполным рабочим днем, выплаты компенсационного характера устанавливаются пропорционально отработанному времени.

36. Работникам устанавливаются следующие виды ежемесячных выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом:

а) выплата за специфику работы, устанавливается в следующих случаях и размерах:

- за работу в группах компенсирующей и (или) комбинированной направленности для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с ОНР и задержкой психического развития) при условии проведения специального образования с детьми данной категории, - 15-20 процентов минимального оклада (ставки заработной платы) в соответствии со следующим перечнем,:

- учитель-логопед – 20 % от минимального оклада по занимаемой должности;

- воспитатель – 20 % от минимального оклада по занимаемой должности за работу с детьми с ОНР, 20 % за работу с детьми-инвалидами (задержкой нервно-психического развития, ограниченные возможности здоровья двигательной функции;

- педагог-психолог – 20 % от минимального оклада по занимаемой должности за работу с детьми с ОНР, 20 % за работу с детьми-инвалидами (задержкой нервно-психического развития, ограниченные возможности здоровья двигательной функции);
  - музыкальный руководитель – 20 % от минимального оклада по занимаемой должности, пропорционально отработанному времени с детьми групп данных направленностей;
  - инструктор по физическому воспитанию – 20 % от минимального оклада по занимаемой должности, пропорционально отработанному времени с детьми групп данных направленностей;
  - помощник воспитателя, младший воспитатель – 15 % от минимального оклада по занимаемой должности за работу с детьми с ОНР при условии осуществления работы по уходу и присмотру за детьми-инвалидами с ограниченными возможностями двигательной функции, нуждающимися в длительном лечении, с девиантным (общественно опасным) поведением в зависимости от степени и продолжительности общения с ними.
  - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий - 20 % минимального оклада (ставки заработной платы).
- За заведование кабинетами:

а) педагогам за заведование кабинетами ( группами, изостудиями, музыкальными, спортивными залами), в которых проводится образовательный процесс - в размере до 15 процентов минимального оклада (ставки заработной платы, выплачиваемого за норму часов преподавательской работы в неделю);

#### **Раздел IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

37. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в МБДОУ «Детский сад № 171», устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за выполнение особо важных и срочных работ;
- премиальные выплаты к юбилейным датам и праздникам, повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения.

38. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются по решению заседаний комиссии по распределению стимулирующих выплат на основании данного Положения с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

39. Ежеквартально председателем комиссии ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший период. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает комиссия ежеквартально на период три месяца, следующими за отчетными, с учетом рекомендаций заведующего МБДОУ «Детский сад № 171», созданной в МБДОУ «Детский сад № 171» с участием представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МБДОУ «Детский сад № 171», а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности ( при её наличии), направленных на оплату труда всех категорий работников подчиненных заведующему непосредственно.

При этом следует учитывать, что объем средств на указанные выплаты должен составлять:

-до 50 процентов на оплату труда педагогических работников дошкольного образования и дополнительного образования;



-до 25 процентов средств на оплату труда остальных работников, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

40. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

41. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;
- компетентность работника в принятии решений;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения образовательного учреждения);
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, муниципальных, федеральных и региональных целевых программ.

42. Размер выплат стимулирующего характера устанавливается и рассчитывается в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат работникам (**Приложение 6**).

43. Основой установления выплат стимулирующего характера для работников является определение критериев и показателей оценки эффективности труда работников для каждой конкретной стимулирующей выплаты. Кроме того, перечень критериев и показателей должен отвечать уставным задачам деятельности МБДОУ «Детский сад № 171» и критериям деятельности работников.

Перечень критериев и показателей оценки эффективности труда работников представлен в **Приложениях № 6**.

44. Премияльные выплаты к юбилейным датам, профессиональным и календарным правительственным праздникам, повышение авторитета и имиджа образовательной организации среди населения, устанавливаются в виде единовременной премии. Размер единовременной премии устанавливается Положением об оплате труда, принятым в МБДОУ «Детский сад № 171» в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Единовременные премии устанавливаются в соответствии с заявленными основаниями.

45. Руководитель образовательной организации в случае экономии средств фонда оплаты труда, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера, не использованных в течение финансового года, вправе направить их на увеличение премиального фонда и выплату материальной помощи.

## **Раздел V. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА**

45. Из фонда оплаты труда МБДОУ «Детский сад № 171» может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь предоставляется в случаях:

- при возникновении трудной жизненной ситуации вследствие непредвиденных чрезвычайных ситуаций (пожара, ограбления и т.п.) и причинения работнику материального ущерба в результате стихийных бедствий, квартирных краж, грабежа и иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество;
- болезни и проведения лечения работника, болезни или смерти членов его семьи (родители, дети, супруги);
- регистрации брака, рождения ребёнка.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах до 5000, 00 рублей принимает заведующий МБДОУ «Детский сад № 171» на основании письменного заявления работника.

46. Материальная помощь работникам выплачивается на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад № 171» с указанием причины выплаты материальной помощи.

47. Материальная помощь носит единовременный характер и не связана с выполнением работником трудовых обязанностей.

48. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Заведующий МБДОУ «Детский сад № 171»



О.М. Новикова

Председатель профсоюзного  
комитета МБДОУ «Детский сад № 171»



Е.В. Игнатьева

**Размеры минимальных окладов (ставок)  
работников образования**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	3100
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	
Младший воспитатель	3233
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	5566
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Педагог дополнительного образования	5945
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
3 квалификационный уровень	
Воспитатель	6198
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Старший воспитатель	6578
Старший методист	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

## Размеры минимальных окладов (ставок) служащих

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	3100
Секретарь-машинистка	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3284
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	3805
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	3919
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	4194
Заведующий столовой	
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	4145
Инженер по нормированию труда	
Инженер по охране труда	
Психолог	

**Рекомендуемые размеры минимальных окладов (ставок)  
общеотраслевых профессий рабочих**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый минимальный оклад (ставка), руб.
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<p>Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:</p> <p>Кухонный работник</p> <p>Подсобный рабочий</p> <p>Рабочий по стирке и ремонту белья</p> <p>Швея по ремонту одежды</p> <p>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</p> <p>Столяр, плотник</p> <p>Слесарь-электрик</p> <p>Слесарь-сантехник</p> <p>Слесарь по ремонту оборудования</p> <p>Слесарь-ремонтник</p> <p>Повар</p> <p>Сторож (вахтер)</p> <p>Гардеробщик</p> <p>Дворник</p> <p>Кастелянша</p> <p>Кладовщик</p> <p>Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений</p>	<p>3100 – 1 квалифи- кационный разряд, 3204– 2 квалификационный разряд, 3512 – 3 квалификационный разряд</p>
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	3547
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"</b>	

<b>1 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	3718 – 4 квалификационный разряд, 4034 – 5
Водитель автомобиля	квалификационный разряд
<b>2 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4342 – 6 квалификационный разряд, 4651 – 7 квалификационный разряд
<b>3 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5166
<b>4 квалификационный уровень</b>	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	5377

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному окладу  
(ставке) по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по  
результатам аттестации педагогических работников**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Инструктор по физической культуре	0,10 – для второй категории; 0,30 – для первой категории; 0,50 – для высшей категории
Музыкальный руководитель	
Воспитатель	
Педагог-психолог	
Учитель-логопед	

**Размер персонального повышающего коэффициента  
к минимальному размеру оклада за стаж работы и образование  
педагогических работников**

<b>Стаж работы</b>	<b>Размер персонального повышающего коэффициента при среднем профессиональном образовании</b>	<b>Размер персонального повышающего коэффициента при высшем образовании</b>
от 3 до 10 лет	0,03	0,05
от 10 до 15 лет	0,06	0,08
от 15 до 20 лет	0,10	0,12
от 20 до 30 лет	0,14	0,16
свыше 30 лет	0,18	0,20



## **Порядок расчета стимулирующих выплат работникам образовательных организаций**

### **Глава 1. Виды и размеры стимулирующих выплат**

1. Все виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в МБДОУ «Детский сад № 171» с учетом мнения представительного органа работников.

### **Глава 2. Порядок определения размера стимулирующих выплат**

1. Размеры выплат стимулирующего характера работникам за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ определяются заведующим МБДОУ «Детский сад № 171» согласно критериям и показателям эффективности труда работников, установленным для каждой конкретной стимулирующей выплаты, на основании сведений, представленных членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.

2. Перечень (конкретные наименования) и размеры выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности формируются на основе установленных в критериев и показателей эффективности труда работников.

3. Каждому критерию присваивается определенное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

4. Итоговый размер выплаты стимулирующего характера определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников за квартал.

5. Максимальная оценка для педагогического, административного и прочего персонала составляет 100 баллов.

6. Ежеквартально председателем комиссии ведется мониторинг профессиональной деятельности работников по утвержденным критериям и показателям эффективности труда работников, позволяющий провести подсчет баллов, на основе которого производится определение размера выплат стимулирующего характера за истекший период.

7. Выплаты стимулирующего характера работникам утверждаются приказом заведующего МБДОУ «Детский сад № 171» с учетом мнения представительного органа работников.

8. Единовременное премирование работников производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда образовательной организации.

Работникам может выплачиваться единовременная премия:

1) к юбилейным датам ( 50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения, работы в образовательном учреждении);

2) к профессиональным и официальным праздникам.

Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа заведующего МБДОУ «Детский сад № 171», в котором указывается конкретный размер этой премии.

### **Глава 3. Перечень оснований отмены или уменьшения выплат стимулирующего характера**

8. Выплаты стимулирующего характера не выплачиваются при нарушении работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, нарушении санитарно-эпидемиологического режима, правил охраны труда, пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.

9. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ могут быть снижены при следующих обстоятельствах:

- а) ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей, снижение качественных показателей работы;
- б) обоснованные жалобы со стороны участников образовательных отношений;
- в) изменение содержания выполняемых должностных (функциональных) обязанностей;
- г) нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики), халатное отношение к сохранности материально-технической базы, пассивность в жизнедеятельности и общественных мероприятиях внутри образовательной организации и на других уровнях, наличие ошибок в ведении документации

10. В целях усиления роли выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ и повышения размера этих выплат рекомендуется определять минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата.

11. Для определения суммы выплат стимулирующего характера за интенсивность. Высокие результаты и качество выполняемых работ предлагается:

- 1) произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника в соответствии с перечнем;
- 2) суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов);
- 3) размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированной на месяц, разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла;
- 4) этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника.

В результате получится размер выплат стимулирующего характера каждого работника.

Пример:

Произвести подсчет баллов за текущий месяц по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

Численность персонала -3 чел.

а) Иванов И.И.-62 балла.

б) Петров П.П.-60баллов.

в) Сидоров С.С.-78 баллов.

Суммировать баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов),  $62+60+78+=200$ баллов.

Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на месяц разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

Предположим, что размер стимулирующей части =10000 руб., тогда  $10000 \text{ руб} / 200 = 50 \text{ руб.}$

Этот показатель (денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер выплат стимулирующего характера каждого работника. В результате выплат стимулирующего характера каждого работника в месяц.

а) Иванов И.И.- $50 \text{ руб} \times 62 = 3100 \text{ руб.}$

б) Петров П.П.-  $50 \text{ руб} \times 60 = 3000 \text{ руб.}$

в) Сидоров С.С.-  $50 \text{ руб} \times 78 = 3900 \text{ руб.}$

12. Снижение размера выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ ( полное или частичное) производится за этот период, в котором допущено упущение в работе, и оформляется приказом руководителя с указанием причин и периода снижения выплат стимулирующего характера.

13. Стимулирующая выплата устанавливается пропорционально отработанному времени с учетом результатов работы за истекший период с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах

Иркутской области, в размерах установленных трудовым законодательством Российской Федерации».

#### Глава 4. Перечень критериев и показателей эффективности труда, являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ

##### Административно-управленческий персонал:

##### **Заместитель заведующего по воспитательной и методической работе**

Критерий	Показатели	Шкала
<i>1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>		
1.1.	Особый режим работы, связанный с обеспечением безопасных условий для организации образовательного процесса с воспитанниками, в соответствии с требованиями ФГОС ДО (помощь в подборе и контроль за использованием игровой мебели, игрового оборудования, дидактических и раздаточных пособий и материалов, ТСО, в создании предметно развивающей пространственной среды).	0-5
1.2.	Успешное выполнение плановых показателей уставной деятельности по организации образовательного процесса (реализация программы развития, годового плана, образовательной программы)	0-5
1.3.	Высокие результаты организационно-методической работы: положительная динамика в участии ГМО, конкурсах различного уровня, ПМПК, фестивалях, форумах, выставках, получение наград, дипломов, грантов.	0-5
1.4.	Эффективное использование современных технологий, дополнительных программ дошкольного образования	0-8
1.5.	Организация и сопровождение экспериментальной, проектно-исследовательской и научно-методической работы	0-8
1.6.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения: работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	0 - 8
1.7.	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение учебного года в объеме не менее 72 часов:  - более 15% от общего числа – 1 б;  по вопросам ФГОС ДО – 3 балл;  Высокий уровень организации аттестации педагогов МБДОУ – 5 б (по итогам аттестационных мероприятий и успешности их проведения)	0-9
1.8.	Внедрение вариативных форм дошкольного образования	0-2
1.9.	Участие в работе УО (член экспертного совета, совета Управления и т.д.)	0-2
<i>2. Выплаты за качество выполняемых работ</i>		
2.1.	Качественное проведение методических мероприятий, связанных с уставной деятельностью образовательной организации: организация семинаров различного уровня, ГМО на базе учреждения, реализация проектов:	0 - 11

	организация семинара – 5 б. ГМО – 1 б. реализация проектов – за каждый 1 балл, но не более 5 б.	
2.2.	Эффективное участие в разработке и корректировке документов (докладов, выступлений, отчетов и т.д.) определяющих стратегические направления деятельности образовательной организации -10б ( программа развития – 2 б, образовательная программа- 3 б., годовое планирование – 3 б. )	0 - 18
2.3.	Качественная подготовка и проведение внеплановых методических мероприятий	0 - 5
2.4.	Высокая организация работы по оснащению методического кабинета методическими пособиями и материалами, литературой, оборудованием, создание условий для оказания эффективной методической помощи педагогам.	0 - 3
2.5.	Качественное ведение текущей и отчетной документации	0 – 5
2.6	Отсутствие замечаний со стороны руководителя, Управления образования и контролирующих органов.	0- 6
	Итого:	100

### Педагогические работники

#### Воспитатель

№	1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
	Показатель	Содержание показателя	Количество баллов
1.1.	за сложность и напряженность, и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе, отсутствие случаев дезадаптации воспитанников	6
		положительная динамика здоровья воспитанников	2
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребёнка в учреждении	4
		доля мероприятий с участием родителей	2
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2
		организация мероприятий по реализации программы организации "Родительский всеобуч"	5
		информационная открытость (соответствие и еженедельное обновление информации о воспитательно-образовательной деятельности в группе)	4
1.3.	За результативность организационно-методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	2
		муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	3
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации опыта работы.	5
1.4.	Применение современных образовательных технологий	Участие педагога в инновационной деятельности организации (методические разработки, личный вклад в развитие системы дошкольного образования)	4
		разработка и внедрение педагогом авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	4
		реализация социокультурных проектов, дополнительных программ, социальные проекты, проекты или программы по развитию детской одарённости.	3
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	замещение отсутствующего основного работника	5
2 Выплаты за качество выполненных работ			

2.1.	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми (результаты)	Реализация системы мероприятий способствующих повышению качества обученности воспитанника	8
		положительная динамика развития детей по данным мониторинговых исследований (согласно индивидуальных карт развития детей, индивидуальных образовательных маршрутов развития детей) данный показатель оценивается 1 раз в полугодие	4
		эффективность работы с электронными базами данных, участие в мониторинговых исследованиях	3
		взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи	5
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное ведение документации, своевременная сдача отчётов и др.	3
		проведение мероприятий согласно годового плана работы организации	3
2.3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации	работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	4
2.4.	Создание комфортных условий пребывания	улучшение предметно-пространственной среды организации в соответствии с ФГОС	5
		эстетика оформления групп, приёмных, спален, умывальника, прогулочных участков, согласно времени года	4
2.5.	эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.	6
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, и отсутствие травматизма	2
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		2
	Итого:		100

**Педагоги-специалисты: педагог-психолог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, учитель-логопед**

№	<b>1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы</b>		
	<b>Показатель</b>	<b>Содержание показателя</b>	<b>Количество баллов</b>
1.1.	за сложность и напряженность, и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе, отсутствие случаев дезадаптации воспитанников	6
		положительная динамика здоровья воспитанников	2
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	своевременность оплаты родителями за содержание ребёнка в учреждении	4
		доля мероприятий с участием родителей	2
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	2
		организация мероприятий по реализации программы организации "Родительский всеобуч"	5

		информационная открытость (соответствие и еженедельное обновление информации о воспитательно-образовательной деятельности в группе)	4
1.3.	За результативность организационно-методической работы	на уровне учреждения: педсоветы, методические часы, консультации и т.д.	2
		муниципальный уровень: конференции, мастер-классы, открытые мероприятия, форумы, участие в жюри, творческих лабораториях, методических объединениях и т.д.	3
		региональный и федеральный уровень: конкурсы, публикации, форумы, презентации опыта работы.	5
1.4.	Применение современных образовательных технологий	Участие педагога в инновационной деятельности организации (методические разработки, личный вклад в развитие системы дошкольного образования)	4
		разработка и внедрение педагогом авторских педагогических рекомендаций и программ, пособий.	4
		реализация социокультурных проектов, дополнительных программ, социальные проекты, проекты или программы по развитию детской одарённости.	3
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	замещение отсутствующего основного работника	5
<b>2 Выплаты за качество выполненных работ</b>			
2.1.	Эффективность и качество воспитательно-образовательной работы с детьми (результаты)	Реализация системы мероприятий способствующих повышению качества обученности воспитанника	8
		положительная динамика развития детей по данным мониторинговых исследований (согласно индивидуальных карт развития детей, индивидуальных образовательных маршрутов развития детей) данный показатель оценивается 1 раз в полугодие	4
		эффективность работы с электронными базами данных, участие в мониторинговых исследованиях	3
		взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, оказание консультативной помощи	5
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	качественное ведение документации, своевременная сдача отчётов и др.	3
		проведение мероприятий согласно годового плана работы организации	3
2.3.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж организации	работа с социумом, соблюдение профессиональной и корпоративной этики	4
2.4.	Создание комфортных условий пребывания	улучшение предметно-пространственной среды организации в соответствии с ФГОС	5
		эстетика оформления стендов, кабинетов.	4
2.5.	эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	реализация программ по сохранению и укреплению здоровья детей, использование здоровьесберегающих технологий в воспитательно-образовательном процессе.	6
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, и отсутствие травматизма	2
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		2
	<b>Итого:</b>		<b>100</b>

Учебно-вспомогательный персонал:**Помощник воспитателя**

№	1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
	Показатель	Содержание показателя	Количество баллов	
1.1.	за сложность и напряжённость и интенсивность труда	положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	6	
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных, простудных заболеваний)	5	
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	участие в утренниках, праздниках, досуговых мероприятиях, оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	3	
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5	
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	замещение отсутствующего основного работника	17	
1.6.	Участие в общественной и общепользовательской деятельности образовательной организации	помощь воспитателю в оформлении и оснащении групп	4	
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (субботниках, экологических акциях)	4	
		участие в ремонтных работах	10	
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях	3	
2 Выплаты за качество выполненных работ				
2.1.	Эффективность и качество соблюдения СанПин	соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки, закреплённых за работником помещений	3	
		соблюдение режимов: светового, питьевого, воздушного, чистоты веранд.	4	
		правильное хранение моющего инвентаря, использование по назначению чистящих и дезинфицирующих средств, правильное применение спецодежды	3	
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	рациональное использование рабочего времени	4	
2.3.	эффективность работы с детьми по привитию культурно-гигиенических навыков и навыков самообслуживания		4	
2.4.	Создание комфортных условий пребывания	улучшение предметно-пространственной среды организации в соответствии с ФГОС	3	
		соблюдение этических норм и правил поведения в организации, создание положительного микроклимата в группе	3	
		Участие в мероприятиях повышающих имидж дошкольной организации	8	
2.5.	эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	оказание помощи воспитателю в организации здоровьесберегающих технологий (закаливание, утренняя гимнастика и др.) в воспитательно-образовательном процессе	3	
		оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фито чаёв, лакто вита и др.	3	
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, и отсутствие травматизма	3	
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		2	
	Итого:			100



Общепрофессиональные должности служащих**Заведующий хозяйством**

№	1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
	Показатель	Содержание показателя	Количество баллов
1.1.	за сложность и напряжённость и интенсивность труда	Особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерно и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения, оперативное решение вопросов ремонта, устранение аварийных ситуаций, своевременный ремонт оборудования, мебели, их техническое обслуживание, отсутствие нареканий со стороны работников.	6
1.2.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	Качественное проведение мероприятий, связанных с обеспечением безопасной работы ( проведения инструктажей, обучения безопасным условиям труда, обучения по ГО и ЧС, пожарной безопасности, плановых тренировок по эвакуации и т.д.)	10
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства	5
		замещение отсутствующего основного работника	17
1.3.	Участие в общественной и общепользовательской деятельности образовательной организации		
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (субботниках, экологических акциях)	4
		участие в ремонтных работах	10
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях	5
2 Выплаты за качество выполненных работ			
2.1.	Эффективность и качество соблюдения СанПин	соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки, закреплённых за работником помещений	3
		соблюдение делового стиля одежды	4
		правильное хранение моющего инвентаря, использование по назначению чистящих и дезинфицирующих средств, правильное применение спецодежды	3
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	рациональное использование рабочего времени	4
2.3.			
2.4.	Создание комфортных условий пребывания	Участие в благоустройстве детского сада и территории	3
		соблюдение этических норм и правил поведения в организации, создание положительного микроклимата в коллективе	3
		Участие в мероприятиях повышающих имидж дошкольной организации	8
2.5.		Качественное и своевременное ведение текущей и отчетной документации: планы по обеспечению пожарной безопасности, охраны труда, протоколы собраний, своевременная сдача отчетов, введения учёта инвентаря, посуды, материальных ценностей и имущества	5
		Качественная подготовка и проведение внеплановых	5

		мероприятий по обеспечению безопасного функционирования учреждения.	
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, и отсутствие травматизма	3
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		2
	Итого:		100

### Делопроизводитель

№	1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
	Показатель	Содержание показателя	Количество баллов
1.1.	за сложность и напряжённость и интенсивность труда	Своевременное, грамотное выполнение работы с документами	6
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	участие в утренниках, праздниках, досуговых мероприятиях	10
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства	5
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	замещение отсутствующего основного работника	17
1.6.	Участие в общественной и общепольной деятельности образовательной организации	участие в погрузочно-разгрузочных работах (субботниках, экологических акциях)	4
		участие в ремонтных работах	10
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях	5
2 Выплаты за качество выполненных работ			
2.1.	Эффективность и качество соблюдения СанПин	соблюдение делового стиля одежды	4
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	рациональное использование рабочего времени	4
2.3.			
2.4.	Создание комфортных условий пребывания	Участие в благоустройстве детского сада и территории	3
		соблюдение этических норм и правил поведения в организации, создание положительного микроклимата в коллективе	9
		Участие в мероприятиях повышающих имидж дошкольной организации	8
2.5.	эффективность организации охраны жизни и здоровья детей	За выполнение работ, не входящих в круг основных	10

		обязанностей, непредвиденных и срочных работ (в том числе работа в условиях расширения зон обслуживания и увеличения объема работ)	
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, и отсутствие травматизма	3
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		2
	<b>Итого:</b>		<b>100</b>

**Общепрофессиональные должности рабочих**

**Уборщик служебных помещений, рабочий по стирке и ремонту белья, кастелянша, кухонный рабочий**

N п/п	Критерий	Показатели критерия		Шкала
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении		0 - 3
		эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм в период карантинных мероприятий		0 - 5
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности сотрудника)			0 - 4
1.4	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			0 - 8
1.5	Участие в общественной и общепользовательской деятельности образовательной организации	оказание помощи при подготовке к утренникам, праздникам и развлечениям		0 - 5
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 - 4
		участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)		0 - 3
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях (педсоветы, методические часы и т.п.), оказание помощи в проведении режимных моментах ( одевание, раздевание, умывание)		0 - 5
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество соблюдения санитарно-гигиенических норм и требований СанПиН	кухонный рабочий	создание оптимальных условий для нормального режима работы поваров	0 - 10
		Уборщик служебных помещений	содержание в чистоте закрепленных за работником помещений, ведение журнала учёта посетителей и проявление бдительности при появлении посетителей в учреждении	0 - 10
		рабочий по стирке и ремонт белья	качественная стирка и глажение белья, своевременность в предоставлении чистого и глаженного белья, спецодежды, штор. Своевременность и качественность ремонта спецодежда, белья ( пришивание пуговиц, зашивание мелких дырочек), соблюдение графика смены белья и полотенец	0 - 10
		кастелянша	качественный ремонт мягкого инвентаря, своевременная его маркировка, проявление инициативы и творческого дизайна в изготовлений изделий из ткани	0 - 10
2.2	Соблюдение режимов: светового, воздушного, графика ежедневной и генеральной			0 - 5

	уборки в закреплённых за персоналом помещениях	
2.3	Обеспечение содержания рабочих мест персоналом учреждения в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда	0 - 10
2.4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, выполнение правил внутреннего распорядка, должностных инструкций и инструкций по охране труда и обеспечения пожарной безопасности)	0 - 5
2.5	Соблюдение профессиональной этики. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, педагогических и технических работников.	0 - 5
2.6	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН	0 - 5
2.7	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов учреждения	0 - 3
2.8	соблюдение делового стиля одежды	0-5
2.9	правильное хранение моющего инвентаря, использование по назначению чистящих и дезинфицирующих средств, правильное применение спецодежды	0-5
3.0	Участие в мероприятиях повышающих имидж дошкольной организации	0-10
	Итого:	100

**Повар**

№	1. выплата за интенсивность и высокие результаты работы		
	Показатель	Содержание показателя	Количество баллов
1.1.	за сложность и напряжённость и интенсивность труда	Положительная динамика в обслуживании количества детей в учреждении	6
		положительная динамика здоровья воспитанников (отсутствие желудочно-кишечных	10
1.2.	Эффективность взаимодействия с семьями воспитанников	участие в утренниках, праздниках, досуговых мероприятиях, оказание помощи воспитателям при организации режимных моментов	3
		отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей	5
1.5.	Работа в условиях расширения зоны обслуживания	замещение отсутствующего основного работника	17
1.6.	Участие в общественной и общепользовательской деятельности образовательной организации		
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (субботниках, экологических акциях)	4
		участие в ремонтных работах	10
		присмотр за детьми в часы занятости воспитателей на педагогических мероприятиях	3
2 Выплаты за качество выполненных работ			
2.1.	Эффективность и качество соблюдения СанПин	соблюдение графика ежедневной и генеральной уборки, закреплённых за работником помещений	3
		соблюдение делового стиля одежды	4
		правильное хранение моющего инвентаря, использование по назначению чистящих и дезинфицирующих средств, правильное применение спецодежды	3
2.2.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	рациональное использование рабочего времени	4
2.3.			
2.4.	Создание комфортных условий пребывания	Участие в благоустройстве детского сада и территории	3

		соблюдение этических норм и правил поведения в организации, создание положительного микроклимата в коллективе	3
		Участие в мероприятиях повышающих имидж дошкольной организации	8
2.5.	эффективность организации охраны жизни и здоровья детей		
		оказание помощи в организации оздоровительных мероприятий детей, связанных с приемом кислородных коктейлей, фито чаёв, лакто вита и др.	10
		отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности, и отсутствие травматизма	3
2.6.	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов организации		2
	Итого:		100

**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, сторож, дворник, грузчик,**

N п/п	Критерий	Показатели критерия		Шкала
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам, во время ремонтных работ.		0 - 8
		увеличение объема работ, связанных с природными, климатическими условиями, аварийными и чрезвычайными ситуациями (гололед, снегопад, листопад, покос травы и пр.)		0 - 8
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника)			0 - 5
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ			0 - 10
1.4	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения	Использование и хранение инвентаря в соответствии с маркировкой (поддержание чистоты и порядка в бытовых помещениях для его хранения, использование строго по назначению, его наличие, ответственность за его состоянием).		0 - 5
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)		0 - 5
		выполнение работ повышенной сложности (постил линолеума, изготовление малых архитектурных форм и др.)		0 - 10
2. Выплаты за качество выполняемых работ				
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок в образовательной организации	0 - 10
		сторож	отсутствие порчи и потери имущества образовательной организации во время дежурства, своевременное реагирование на ЧС	0 - 10
		дворник	содержание территории образовательной организации и близлежащей к ней по ТБО с требованиями СанПиН	0 - 10
		грузчик	Перемещение, погрузка и выгрузка груза (коробок), товаров, материалов	0-10
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда			0 - 5
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное			0 - 5

	использование рабочего времени)	
2.4	Соблюдение профессиональной этики	0 - 5
2.5	Отсутствие замечаний по охране труда, пожарной безопасности и соблюдению СанПиН.	0 - 8
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательной организации	0 - 10
2.7.	Соблюдение правил личной гигиены санитарными требованиями	0-6
	<b>Итого:</b>	<b>100</b>

**Кладовщик**

N п/п	Критерий	Показатели критерия	Шкала
1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы			
1.1	За сложность, напряженность и интенсивность труда	увеличение объема работ при подготовке учреждения к учебному году, летне-оздоровительному, зимнему периодам	0 - 5
1.2	Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации (не входящие в должностные обязанности работника)		0 - 5
1.3	Работа в условиях расширения зоны обслуживания и увеличения объема работ		0 - 5
1.4	Участие общественной и общепользуемой деятельности учреждения	Использование инвентаря в соответствии с маркировкой и строго по назначению	0 - 5
		участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.)	0 - 5
		выполнение работ по благоустройству и озеленении территории	0 - 5
2. Выплаты за качество выполняемых работ			
2.1	Эффективность и качество исполнения работ	- За материальную ответственность – 5 б - Отсутствие излишек, недостат по результатам ревизионных проверок и сверок – 10 б - Своевременное заключение договоров и выполнение заявок на поставку продуктов, бесперебойное их получение – 5б - Качественное ведение текущей и отчетной документации по приёму и хранению продуктов питания, - 3 б. - Качественная приёмка продуктов питания. усиленный контроль во избежание приёма недоброкачественных продуктов питания- 10 б.	0-33
2.2	Обеспечение содержания рабочих мест в соответствии с требованиями СанПиН и требованиями охраны труда, пожарной безопасности. Отсутствие замечаний .со стороны администрации и контролирующих органов		0 - 4
2.3	Высокий уровень производственной и исполнительской дисциплины (рациональное использование рабочего времени, выполнение правил внутреннего распорядка, инструкций)		0 - 4
2.4	Соблюдение профессиональной этики		0 - 4
2.6	Эффективность использования и сохранность материально-технических и энергоресурсов образовательной организации		0 - 4
2.7.	Соблюдение правил личной гигиены санитарными требованиями		0-4
	замещение отсутствующего основного работника		17
	Итого:		100

**Приложение 7****Порядок определения выплаты компенсационного характера работникам,  
занятым на работах с вредными и (или) опасными  
и иными особыми условиями труда.**

Размер доплат определяется в процентах от оклада в зависимости от класса вредности условий труда и факторов установления, по результатам специальной оценки условий труда, согласно таблице:

Класс условий труда	Факторы	Размер доплат в % к тарифной ставке (окладу)
3.1		8%
3.2		10%
3.3		12%



