

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР №1 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО
СОЮЗА ВАЛЕРИЯ ПАВЛОВИЧА ЧКАЛОВА»
ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ
ОБЛАСТИ**

На 2024- 2027 год(ы)

**413143 Саратовская область, Энгельсский район с.
Безымянное, ул. Чкалова,7.
Тел: 8(453) 79-01-08**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем МАОУ «Образовательный центр № 1 им. В.П. Чкалова» Блохина Анастасия Валерьевна- директор и работниками образовательного учреждения в лице выборного органа первичной профсоюзной организации (председатель – Бредихиной Надеждой Александровной), действующего на основании Устава Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом «Об образовании в РФ» и распространяется на всех работников.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Настоящий коллективный договор распространяется на все структурные подразделения, которые имеются в школе.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст.40 ТК).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МАОУ «Образовательный центр №1» им. В.П. Чкалова, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель и трудовой коллектив образовательной организации признают выборный орган первичной профсоюзной организации представителем работников образовательной организации, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с работодателем и подписать коллективный договор при условии, что в профсоюзной организации состоят 50% и более членов коллектива. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования, территориальным соглашением между администрацией Энгельсского муниципального района, комитетом по образованию администрации Энгельсского района и Энгельсской районной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации по регулированию социально – экономических вопросов и обеспечению правовых гарантий работников образования на 2022 – 2025 годы.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между руководителем образовательной организации и выборным органом первичной профсоюзной организации.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним колдоговором.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, отчетов сторон коллективного договора и др.).

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трёх лет.

1.13. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, реорганизации организации в форме преобразования.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.18. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор с работником заключать в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передавать работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

2.2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

По инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов - комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.8. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в 2-х случаях:

- если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;
- если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется приказом директора, принятого с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

Получать согласие на перевод и вносить изменения в трудовой договор не требуется.

В период временного перевода работников на дистанционную работу допускается частичное выполнение работниками их трудовой функции на стационарном рабочем месте в школе.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

Директор школы обязан обеспечить «дистанционного работника» необходимым оборудованием, в случае использования своего оборудования работнику необходимо выплатить компенсацию, расходы определяются соглашением сторон.

Если специфика работы не позволяет перейти на дистанционную работу, то время, пока работник не выполняет свои обязанности, оплачивается как простой по независящим от сторон причинам – не менее двух третей тарифной ставки (оклада).

2.2.9. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.2.10. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее чем за три месяца.

Массовым увольнением является высвобождение 10% и более работников в течение 90 календарных дней.

2.2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до установления страховой пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

-председатель первичной профсоюзной организации.

2.2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2,3 и 5 ст.81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от

основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.2.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178,180 ТК РФ).

2.2.14. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантировать после увольнения: возможность пользоваться на правах работников организации; услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций (и другими дополнительными гарантиями).

2.2.15. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

2.2.16. Заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональной подготовке, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку.

2.2.17. **С согласия** выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.18. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

2.2.19. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

2.2.20. В случае направления работника для повышения квалификации и переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, докторантам, аспирантам и соискателям в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.2.22. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению организации или органов управления образованием).

2.2.23. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.24. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.2.25. В соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), повышение уровня квалификационных требований по ряду должностей требует дополнительной профессиональной подготовки работника, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2.26. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.27. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации учитывать возможность перевода педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

2.3.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза.

2.3.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.3.5. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени МАОУ «Образовательный центр № 1 им. В.П. Чкалова» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются в «Положении о нормах профессиональной этики». (Приложение № 2)

3.2. Начало работы воспитателей дошкольных групп :
1 смены 7.00-14.15, второй смены 11.45 – 19.00.

Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.3. Для работников дошкольных групп устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, для сверхурочной работы; если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Эти вопросы решаются по согласованию с профсоюзной организацией.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, индивидуального предпринимателя, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.10. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных коллективным договором.

3.11. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.12. Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. При этом одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

3.13. За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

3.14. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в пределах фонда оплаты труда:

- для сопровождения в школу 1 сентября детей работника младшего школьного возраста – 1 календарный день;
- на рождение ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетание детей – 1 календарный день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников (мать, отец, сын, дочь, супруг, супруга) – 3 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации за общественную работу – 6 календарных дней;
- работнику, работающему без больничных листов в течении года – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 календарный день;
- за длительный (свыше 15 лет) непрерывный стаж работы в данной организации – 1 календарный день;

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, помимо указанных законодательством следующим работникам:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства- 1 календарный день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА ДЛЯ РАБОТНИКОВ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени образовательной организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), а также учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

3.2. В соответствии с частью 4 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» нормы профессиональной этики педагогических работников образовательной организации закрепляются «Положении о нормах профессиональной этики». (Приложение 2)

3.3. Для руководящих работников, работников из числа, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

3.5. В дни недели, свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в организации иных обязанностей, установленных трудовыми договорами, регулируемых графиками и планами работ, а также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

3.6. В должностной инструкции по должности «Учитель» предусматривать следующие обязанности, непосредственно связанные с составлением документации:

- разработка рабочей программы по учебному предмету, курсам дисциплинам на основе примерных основных общеобразовательных программ, при выполнении этой работы не ограничивать право учителей на использование как типовых (без необходимости их перепечатки), так и авторских рабочих программ при соответствии их требованиям ФГОС;

- осуществление контрольно-оценочной деятельности в образовательном процессе с использованием современных способов оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий, не допускать дублирования ведения электронных и бумажных журналов и дневников.

3.7. Выполнение дополнительной работы (сбор и обработка информации о несовершеннолетних лицах, проживающих на территории микрорайона, и составление связанных с ней видов отчетной документации; уборка территорий, составление актов о посещении жилых помещений, в которых проживают обучающиеся и т.д.) может выполняться только с письменного согласия работника и за дополнительную плату.

3.8. Конспекты и диагностические карты уроков, планы подготовки к государственной итоговой аттестации, отчеты об их выполнении являются рабочим инструментарием учителя, и не являются материалом для отчетов перед администрацией.

3.9. Осуществление педагогическим работникам классного руководства возлагается на педагогического работника общеобразовательной организации с его письменного согласия приказом общеобразовательной организации.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере 5000 рублей за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета.

При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, необходимо руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год.

При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах.

Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

3.10. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

3.11. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой с дополнительным оформлением письменного согласия работника.

Утвердить перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, который является приложением к коллективному договору (Приложение № 3).

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение без их согласия в случаях, определенных частью третьей ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению руководителя.

Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, и с соблюдением ст.60, 97, 99 ТК РФ.

3.14. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час.

3.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

3.16. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.18. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы.

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать другие дополнительные отпуска для работников в порядке и на условиях, определенных по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных настоящим коллективным договором (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Закона «Об образовании в Российской Федерации», ст.335 ТК РФ).

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается стаж работы работника, указанный в пункте 4 Порядка, утв. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон трудового договора. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. При этом одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон трудового договора длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.

За счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, по соглашению сторон возможно установление оплаты во время длительного отпуска.

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

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

3.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.23. Все работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ч.1 ст. 185.1 ТК). Пенсионеры и пред пенсионеры вправе проходить диспансеризацию два рабочих дня в году.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем (ч. 3 ст. 185.1 ТК). Работник предоставляет работодателю заявление не позднее чем за неделю до дня освобождения от работы. Согласованный день работодатель укажет в приказе.

3.24. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

- предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации, установление заработной платы и в других случаях, предусмотренных ТК РФ;

- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха;

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ДОШКОЛЬНЫХ ГРУПП

Стороны договорились:

4.1. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.2. Оплата труда в МАОУ «Образовательный центр № 1 им. В.П. Чкалова» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией.

Положение об оплате труда дошкольной организации разрабатывается на основе Положения о системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных организаций образования Саратовской области, утвержденного органами местного самоуправления муниципального района от 26 февраля 2020 года №16/03-2020

4.3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) организации, устанавливаемая в соответствии с региональными нормативными актами, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации. Заработная плата максимальным размером не ограничивается.

4.4. При определении должностного оклада руководящих работников образовательного учреждения: заведующего, заместителя руководителя и др. учитываются:
- группа по оплате труда, к которой отнесена образовательного учреждения;

4.5. Базовые должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с региональными нормативными актами, а также локальным нормативным актом – Положением об оплате труда. Размеры минимальных окладов по общеотраслевым должностям специалистов, служащих и профессиям рабочих организаций не должны быть ниже размеров, установленных муниципальными органами управления.

4.6. Оклады руководителей и базовые оклады воспитателей, а также других педагогических работников с учетом выплат за стаж, либо за квалификацию повышаются на 25% .

4.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов от объема средств, направляемых на должностные оклады (оклады) работников организации, с учетом выплат педагогическим работникам за квалификационную категорию и выслугу лет (стаж педагогической работы).

4.8. Изменение размеров базовых должностных окладов производится:
при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

4.8.1. Изменение размеров выплат за выслугу лет (стаж педагогической работы) производится при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;

4.8.2. Изменение размеров выплат за наличие квалификационной категории при ее присвоении - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение размера выплат за выслугу лет, либо выплат за наличие квалификационной категории в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.9. Устанавливается следующий перечень видов выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты труда по итогам работы за год (полугодие);
- за качество выполняемой работы по итогам работы за год (*полугодие*);
- выплаты за стаж педагогической работы по состоянию на начало учебного года;
- премиальные выплаты: по итогам работы за год, полугодия, выполнение определенной работы, юбилейные даты и другое (по договоренности с работодателем).

Показатели и условия оценки результативности работников организации, порядок и размеры наград определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом организации и в соответствии с Положениями о распределении стимулирующей части и о премировании работников организации (Приложение № 5.).

4.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

4.11. Образовательная организация создает необходимые условия для повышения квалификации своих работников. Повышение квалификации работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований образовательной организации. Повышение квалификации педагогических работников проводится не реже 1 раза в 3 года.

Руководитель обязуется:

4.12. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже чем каждые полмесяца в следующие дни: 9-го и 24-го числа.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.13. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда, установленного на областном уровне, но не ниже размера МРОТ, устанавливаемого на федеральном уровне.

4.14. Оплата труда воспитателей при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания. В случае, если замещение осуществляется сверх пределов ежедневного рабочего времени (смены), данная работа является сверхурочной и оплачивается за первые два часа переработки в полуторном и за последующие часы – в двойном объеме.

4.15. При переработке рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, младших воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемой по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, оплату сверхурочной работы производить за первые 2 часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника представлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанному сверхурочно.

4.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной суммы) в размере 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ) независимо от вины работодателя.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.17. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя или его представителя, оплачивать из расчета не ниже средней заработной платы.

4.18. Регулярно, за день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размерах, не ниже установленных Правительством РФ.

4.19. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

4.20. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить оплату согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.21. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.22. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007г. №922 (ред. от 10.12.2016г.) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.23. Производить доплату за каждый час работы в ночное время работникам в размере 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы; педагогическим работникам – в размере 35% от базового оклада с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы), рассчитанного за час работы.

На основании Конституционного Суда РФ от 11.04.2019г. №17-П, от 16.12.2019г. №40-П выплаты, связанные со сверхурочной работой, работой в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также совмещение не включать в минимальный размер оплаты труда.

4.24. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.25. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.24. Не допускать без согласования, либо без совместного рассмотрения с выборным органом первичной профсоюзной организации решения следующих вопросов:

- принятия локальных нормативных актов;
- установления компенсационных и стимулирующих выплат;
- проведения мероприятий по аттестации работников ДОУ на соответствие занимаемой должности.

4.25. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

IV.1 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Стороны договорились:

4.1. Оплата труда в МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем организации по согласованию с профсоюзной организацией и является Приложением №4 «Положение об оплате и нормировании труда работников общего образования» к настоящему коллективному договору.

Положение об оплате труда разрабатывается на основе Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников общеобразовательных организаций, утвержденной органами самоуправления муниципального образования (наименование, номер, дата).

4.2. Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Средства, поступающие на содержание организации образования распределяются: на оплату труда в размере 97% и на материально-техническое обеспечение в размере 3%.

4.4 Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части. Базовая часть составляет 70% от ФОТ, стимулирующая - 30%.

4.5. Фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебную нагрузку составляет 70% от базовой части ФОТ, фонд оплаты труда остальных работников организации составляет 30% от базовой части ФОТ.

4.6. Фонд стимулирования распределяется между педагогическим составом, осуществляющим учебный процесс и остальными работниками организации соответственно: 70% и 30%.

4.7. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из следующих частей:

а) оклада;

б) специальной части оплаты труда, состоящей из компенсационных выплат за работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;

в) стимулирующих выплат, включающих в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

4.8. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения - 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л.В.Занкова, Эльконина-Давыдова, Виноградова и др.) - 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика - 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1-4 классы начальной школы - 1,03;

д) право, экономика, технология - 1,02;

е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение- 1,0.

4.9. Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании локальных нормативных актов, принятых с учетом мнения профсоюзного комитета образовательной организации.

Оплата труда медицинских, библиотечных работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепромышленным областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

4.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда, выплаты за качество и интенсивность работы, единовременные премии и т.д.

«Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость», а также «Положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации» принимаются общим собранием трудового коллектива, согласовываются с профсоюзным комитетом и утверждаются руководителем организации. Данные локальные акты являются приложениями к коллективному договору.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательными организациями (Управляющим Советом) на основании представления руководителя образовательной организации и по согласованию с профсоюзным комитетом.

Руководитель обязуется:

4.11. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца в следующие дни: 9-го и 24-го числа.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.12. Заработная плата за месяц, начисляемая работнику, выполнившему нормы труда в соответствующем месяце, отработавшему месячную норму рабочего времени, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда. Доплаты за ночные часы, сверхурочные, оплату в выходные и праздничные дни, **а также за работу с вредными условиями труда** оплачивать сверх МРОТ, с учетом позиций Конституционного Суда Российской Федерации.

4.13. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата, в том числе стимулирующие выплаты и вознаграждение за классное руководство, выплачивается в том размере, какой был установлен до каникул.

4.14. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28 –е (29-е) число включительно).

4.15. На учителей и других педагогических работников, а также выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа

работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же организации), на начало нового учебного года составлять тарификационные списки по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.16. Объем аудиторной занятости педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Аудиторную и неаудиторную нагрузку на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать руководителем организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и объема занятости в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом их аудиторной и неаудиторной занятости на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, аудиторной занятости на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем аудиторной занятости, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Часы, преподаваемые учителем в рамках сетевого, электронного обучения, а также дистанционных образовательных технологий являются часами аудиторной занятости и тарифицируются наряду с обычной часовой нагрузкой.

Объем неаудиторной занятости, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году без объективных причин.

Аудиторную и неаудиторную занятость учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

4.17. Уменьшение или увеличение аудиторной и неаудиторной занятости учителя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя организации, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) ;

- временного увеличения аудиторной и неаудиторной занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной аудиторной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же организации на все время простоя либо в другой организации, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего этот объем аудиторной и неаудиторной занятости;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.18. Установить доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах согласно Приложению №4 к Положению об оплате труда, а также по желанию работника предоставлять ему дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, но не менее 80% оклада;

4.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующего в это время ключевой ставки ЦБ РФ) независимо от вины работодателя (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.20. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

4.21. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки, утвержденные с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей к выплате зачисленной на «зарплатную» карту.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.23. Работник обязан получать расчетный листок на руки.

4.24. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

4.25. Педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации. На период проведения государственной итоговой аттестации за работником сохраняется место работы (должность), заработная плата.

4.26. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.27. При подсчете неаудиторной занятости за работу педагога, выполняющего работу классного руководителя, использовать коэффициент 1.

Вознаграждение учителям, ведущим предмет, за выполнение функций классного руководителя является фиксированной компенсационной выплатой к установленной заработной плате.

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам учреждения производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.28. В рамках внеурочной деятельности осуществляются еженедельные информационно-просветительские занятия патриотической, нравственной и экологической направленности «Разговоры о важном». При подсчете неаудиторной занятости за внеурочные занятия «Разговоры о важном», устанавливается и оплачивается дополнительно 1 час в неделю и используется коэффициент 1.

4.29. В целях развития кадрового потенциала, непрерывного роста профессионального мастерства педагогических работников, обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей молодых педагогов, педагогов, приступивших к работе после длительного перерыва; находящихся в процессе адаптации на новом месте работы и т.д. приказом руководителя школы из числа опытных педагогов, имеющих устойчивые профессиональные достижения и успехи (победители различных профессиональных конкурсов), заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создание продуктивной педагогической атмосферы, заинтересованных в успехе и повышении престижа образовательной организации, пользующихся безусловным авторитетом среди педагогов назначается наставник.

Наставникам, передающим свой опыт молодым специалистам образовательного учреждения применяется моральное поощрение (благодарность, грамоты), а также устанавливается стимулирующая выплата в размере 10% от оклада.

4.30. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

4.31. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода.

4.32. Советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, осуществляющие воспитательную работу, обеспечивающими взаимодействие с различными социальными институтами (советами профилактики, методическими объединениями классных руководителей, детскими и молодежными общественными объединениями, родительскими комитетами устанавливается заработная плата, включающая в себя оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Оплата труда устанавливается исходя из среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц в предшествующем финансовом году, согласно федеральному статистическому наблюдению.

4.33. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.34. Не допускать без согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации проведение мероприятий по аттестации работников школы.

4.35. Утвердить список работников, занятых на работах с вредными условиями труда (см. Приложение №7).

4.36. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.37. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и

территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.38. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

4.39. Штаты учреждения формируются в соответствии со ст. 28

Федерального закона от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

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

4.41. Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

5.2.2. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

5.2.3. обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

5.2.4. своевременно перечислять средства в ИФНС в размерах, определяемых законодательством.

5.2.5. разработать программу инвестирования накопительной части трудовой пенсии работников;

5.2.6. своевременно и полностью перечислять средства в Социальный фонд России для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам образовательной организации;

5.2.7. определить время и место для питания работников образовательного учреждения.

5.2.8. выделить средства из внебюджетного фонда для организации спортивно - оздоровительных мероприятий, туристических походов;

5.2.9. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профессиональном заболевании; гарантировать им: ежегодное предоставление путевок на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с полной компенсацией их стоимости, возможность прохождения медобслуживания, консультаций, лечебно-профилактических мероприятий в других местностях, если эти услуги не могут быть оказаны по месту жительства работника;

5.2.11. выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию;

5.2.12. устанавливать неработающим пенсионерам ежемесячную доплату к пенсии;

5.2.13. соблюдать и предоставлять согласно ст.ст.173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением:

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих организациях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;

- работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно;

- работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных организациях высшего профессионального образования на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.2.14. В оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.2.15. Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность, проживающим и работающим в сельской местности, за счет бюджетных ассигнований областного бюджета предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления (топлива) и электроэнергии.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам, устанавливаются законодательством области.

5.3. Лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, занимающим должность педагогического работника в соответствии с трудовым договором, заключённым в течение одного года с даты выдачи документа об образовании и о квалификации или о квалификации

с образовательной организацией, расположенной в сельском населённом пункте, при условии, что занимаемая должность является основным местом работы педагогического работника и трудовой договор заключен на срок не менее трех лет, однократно имеет право на получение единовременного денежного пособия в размере ста тысяч рублей в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

5.4. Выплачивать надбавку в размере 15% к тарифной ставке (окладу) педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в соответствии с законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» на период первых 3-х лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования.

5.5. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу после завершения обучения в профессиональной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

5.6. Молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего образования в 2011 и последующих годах, в соответствии с Законом Саратовской области от 3 августа 2011 г. № 96 –ЗСО «О социальной поддержке молодых специалистов учреждений бюджетной сферы в Саратовской области», предоставляется право на получение единовременной денежной выплаты по истечении отработанного по трудовому договору календарного года один раз в год в течение трех лет со дня трудоустройства при условии, что работа в учреждении является основным местом их работы. Размер единовременной денежной выплаты составляет за первый год работы – 40 000 рублей, за второй год работы – 35 000 рублей, за третий год работы – 30 000 рублей.

5.7. Установить согласно Закону Саратовской области «Об образовании в Саратовской области» надбавку к должностному окладу за ученые степени доктора наук и кандидата наук в размере 7000 руб. и 3202 руб. соответственно, за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ» - в размере 1601 руб., награжденным:

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С.Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации";

ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный

работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования", - в размере 901 рубля.

При наличии у работника областной государственной образовательной организации права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящей частью, надбавка выплачивается по одному основанию по его выбору.

5.9. Предусмотреть льготы и компенсации, связанные с аттестацией:

5.9.1. сохранять в течение одного года уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- нахождения в отпуске, предусмотренном Законом «Об образовании в РФ»;
- службы в рядах Российской Армии.

5.9.2. Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией организации образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить оплату в соответствии с имевшейся квалификационной категорией до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории оплата может производиться с учетом данных категорий в течение не более 2 лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, допускается сохранение оплаты труда с учетом имевшихся квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

5.9.3. Квалификационные категории (первая, высшая) учитываются в течение срока их действия, в том числе при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе.

5.9.4. Производить оплату за счет средств образовательной организации участия работников в аттестационных процедурах на квалификационную категорию вне места проживания работника, учитывая, что аттестация является процедурой, предусмотренной законодательством, и осуществляется в рамках трудовой деятельности работника.

5.9.5. При совпадении профиля работы (деятельности) по выполняемой работе, должностных обязанностей, учебных программ, в целях создания заинтересованности педагогических работников в выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, могут быть установлены условия оплаты труда с учетом имеющихся квалификационных категорий.

5.10. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство).

5.11. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1% от оклада на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.12. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам организации по утвержденному с **по согласованию с** выборным органом первичной профсоюзной организации перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размеров.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключить соглашение по охране труда (Приложение №8) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

работу комиссий: по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

работу по выявлению опасностей и управлению профессиональными рисками;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на заседаниях комиссии по охране труда.

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216, 216.1, 216.2 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 № 12-1077.

6.2.3. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ; обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия; из всех источников финансирования средства в сумме не ниже 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по обеспечению предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30 процентов) в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.2.5. Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательного учреждения.

6.2.6. Проводить в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст.92, 117 и 147 ТК РФ.

Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.8. Обеспечить реализацию мероприятий по оценке и управлению профессиональными рисками.

6.2.9. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.10. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда не реже 1 раза в 3 года.

Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.11. Обеспечить ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.2.12. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной

выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Категории работников и норма выдачи СИЗ определяются Приложение №9 к коллективному договору.

6.2.13. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

6.2.14. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств определяются Приложением № 9 к коллективному договору.

6.2.15. Обеспечивать выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 мая 2022 г. N 291н "Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов".

6.2.16. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.2.17. Обеспечить прохождение за счет средств работодателя, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 20 мая 2022 г. N 342н "Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование", а также проведение профессиональной гигиенической подготовки (санитарный минимум), выдачу работникам личных медицинских книжек работников.

Внеочередные медицинские осмотры (обследования) по просьбам работников в соответствии с медицинским заключением проводятся за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

6.2.18. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по его вине (ст. 216.1 ТК РФ).

6.2.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.2.20. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.21. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2.22. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.23. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.2.24. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.25. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.2.26. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.2.27. Предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на них обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее 5% процентов от оклада.

6.2.28. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Общероссийского Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда Профсоюза в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.29. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

6.2.30. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.2.31. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, на реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

6.3. Работник в области охраны труда обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Проходить обязательные бесплатные предварительные при поступлении на работу и бесплатные периодические медицинские осмотры, бесплатные психиатрические освидетельствования, а также бесплатные внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а

также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

6.4.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

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

6.4.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

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

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

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

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

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

7.2. Работодатель признает, что выборный орган первичной профсоюзной организации является полномочным представителем членов Профсоюза по вопросам:

7.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.2.2. содействия их занятости;

7.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

7.2.4. соблюдения законодательства о труде;

7.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.2.6. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие выборному органу первичной профсоюзной организации в их деятельности (ст.377 ТК РФ).

7.2.7. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством;

- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование (в том числе персональный компьютер с доступом к сети Интернет), транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются организацией;

- предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст.377 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.3.2. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст.82, 373 ТК РФ. Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по сокращению штатов; несоответствия занимаемой должности, подтвержденной результатами аттестации; за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, проводить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) выборного органа первичной профсоюзной организации в определенном порядке.

7.3.3. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.3.4. В случае, если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислить на счет профсоюзной организации денежные средства из всей заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ).

7.3.5. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.3.6. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

7.3.7. За счет средств стимулирующего фонда организации производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 10 % от оклада (на основании ст.377 ТК РФ). Заместителям председателя первичной профсоюзной организации МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» с. *Широкополье*, МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» с. *Титоренко*, МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» ДООУ с. *Безымянное* в размере 5% от оклада.

7.3.8. Членов выборного органа первичной профсоюзной организации включать в состав комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, социальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

7.3.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривать следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

7.3.8. Представлять возможность выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам труда осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений, обеспечением безопасных условий и охраны труда.

В недельный срок сообщать им о результатах рассмотрения требований об устранении выявленных нарушений.

VIII. СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА

8.1. Установить в соответствии с Соглашением между Правительством Саратовской области, Федерацией профсоюзных организаций Саратовской области и Союзом товаропроизводителей и работодателей Саратовской области.

- материальную и иную помощь многодетным и неполным семьям, матерям-одиночкам;
- частичную или полную компенсацию стоимости содержания детей в детских дошкольных организациях;
- выдачу беспроцентной ссуды нуждающимся молодым семьям для приобретения жилья и покупки предметов домашнего обихода;
- оказание дополнительной материальной помощи при рождении ребенка;
- выплату дополнительных ежемесячных пособий матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста;
- оплату путевок в детские оздоровительные лагеря;
- предоставление оплачиваемого дня отдыха (1 сентября) матерям, имеющим детей-учеников начальной школы;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста;
- оказание к 1 сентября одиноким матерям, вдовам ежегодной материальной помощи на каждого ребенка (для подготовки детей в дошкольные и учебные заведения) и др.;
- выплату материальной помощи работникам, оказавшимся в трудных жизненных ситуациях;
- предоставление оплачиваемых дней отдыха работникам в случаях регистрации брака, рождения ребенка, 1 сентября родителям, имеющим детей – учеников начальной школы, и смерти близких родственников до 3 дней;
- обеспечение бесплатными новогодними подарками детей дошкольного и школьного возраста.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудового Кодекса РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган

первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Осуществлять контроль за охраной труда.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в Социальный фонд России.

9.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.12. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников организации. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

9.14. Оказывать в соответствии с Положением материальную помощь членам Профсоюза.

9.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации среди членов профсоюзов.

9.16. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских взносов.

9.17. Организовывать учебу профсоюзного актива и совместно с администрацией – правовое просвещение работников.

9.18. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.19. Проводить разъяснительную работу среди членов Профсоюза об их правах и льготах, о роли Профсоюза в защите социально-трудовых прав членов Профсоюза.

9.20. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

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

9.22. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного

договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст.8, 371, 372 ТК РФ).

9.23. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов Профсоюза.

9.24. Содействовать оздоровлению детей работников организации, являющихся членами профсоюза.

9.25. Вести своевременный и регулярный учет членов Профсоюза в электронном реестре «Общероссийского Профсоюза образования»

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании работников о выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников образовательной организации.

10.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения условий коллективного договора.

10.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51, 54 ТК РФ).

10.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

10.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст.5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

10.8. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счет работодателя.

10.9. Работодатель обязан рассмотреть заявление предварительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения. (ст.195 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательной организации «17» апреля 2024года.

От работодателя:
Директор МАОУ «образовательный центр 1 им. В.П. Чкалова»
(Блохина А.В.)
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «образовательный центр 1 им. В.П. Чкалова»
(Бредихина Н.А.)
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

17.04.2024



ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о нормах профессиональной этики педагога.
3. Перечень должностей работников, которым представляется дополнительный оплачиваемый отпуск
4. Положение об оплате и нормировании труда работников общего образования
5. Положение об оплате и нормировании труда работников дошкольных групп
6. Положение о премировании
7. Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с вредными условиями.
8. Соглашение по охране труда.
9. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам. Категории работников и норма выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.
10. Положение о системе управления охраной труда



Бредихина Н.А.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
А.В. Блохина



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ЦЕНТР №1 ИМЕНИ ГЕРОЯ СОВЕТСКОГО СОЮЗА ВАЛЕРИЯ ПАВЛОВИЧА ЧКАЛОВА» ЭНГЕЛЬССКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Трудовые отношения работников МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.21 ТК РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.3. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.4. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в организации на видном месте.

2. Основные права и обязанности работодателя:

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работника.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников государственных, муниципальных организаций и организаций РФ;

- первоочередное в установленном порядке предоставление жилой площади;

- длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором;

- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- уведомлять работодателя о наступлении временной нетрудоспособности и о продлении периода временной нетрудоспособности в день выдачи листа нетрудоспособности;

- уведомлять работодателя о выходе с листа нетрудоспособности в день закрытия больничного листа;

- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и Федеральным Законом «Об образовании в РФ», Уставом образовательной организации, Правилами внутреннего трудового распорядка; требованиями разделов «Должностные обязанности» и «Должен знать» квалификационных характеристик, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития №761-н от 26.08.2010 года;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников

4.1. Порядок приема на работу:

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. При приеме на работу педагогический работник обязан предъявить администрации образовательной организации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, **сведения о работе, если трудовая книжка ведется в электронном виде;**
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст.213 ТК РФ, ФЗ «Об образовании в РФ»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, принимаемые на работу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские работники, библиотекари, водители и др.) в соответствии с квалификационными требованиями или с Единым тарифно-квалификационным справочником, обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и (или) профессиональную подготовку.

Прием на работу в образовательную организацию без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем администрация образовательной организации не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.).

4.1.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

4.1.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, учредительными документами и иными локальными нормативными актами организации, коллективным договором, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими нормативно-правовыми актами образовательной организации.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч.2 ст.67 ТК РФ).

4.1.5. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация образовательной организации обязана вести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего в организации свыше пяти дней, если работа в этой организации является для работника основной. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу согласно Приказу Минтруда России от 19.05.2021 г. №320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся в организации как документы строгой отчетности.

Трудовые книжки руководителей образовательных организаций хранятся в органах управления образованием.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, администрация образовательной организации обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке формы Т-2.

4.1.6. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательной организации, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, копии справки об отсутствии судимости.

Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Перевод на другую работу.

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

4.2.2. При письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.(п.5ч.1 ст.77 ТК РФ).

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, -до выхода этого работника на работу (ст.72.2 ТК РФ).

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

4.2.3. Работодатель может по своей инициативе временно (на период обстоятельств) перевести работников на дистанционную работу в 2-х случаях:

- если есть решение органов государственной власти или местного самоуправления;
- если жизнь либо нормальные жизненные условия населения или его части находятся под угрозой (например, при природной или техногенной катастрофе, эпидемии. (Федеральный закон от 08.12.2020 г. №407-ФЗ ст.312.9 ТК РФ).

4.2.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

4.3. Прекращение трудового договора.

4.3.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст.77 ТК РФ).

4.3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели (ст.80 ТК РФ). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

4.3.3. При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация должна расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ст.80 ТК РФ).

4.3.4. Независимо от причины прекращения трудового договора администрация образовательной организации обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и послуживший основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой (ст.62 ТК РФ);

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

4.3.5. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса.

4.3.6. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

4.3.7. Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов (их заместителей) организации, не освобожденных от основной работы по инициативе администрации в соответствии с п.2, п.3, п.5 ст.81 Трудового кодекса допускается только с соблюдением порядка, установленного ст.374,376 Трудового кодекса РФ.

4.3.8.Преимущественным правом на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению штатов предоставляются в том числе родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

4.3.9.За работниками, призванными на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента

Российской Федерации от 21 сентября 2022 года №647 «Об объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», сохраняется рабочее место. На время службы трудовой договор (в том числе срочный) между работником и работодателем приказом работодателя приостанавливается.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N53-ФЗ«О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п.13.1ч.1ст.81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N53-ФЗ«О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1.1. Рабочее время педагогических работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом этого учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.1.2. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, ст.333 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам образовательного учреждения устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.1.3. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения оговаривается в трудовом договоре, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном обще образовательной организации и не ограничивается верхним пределом.

5.1.4. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.

5.1.5. В случае, когда объем учебной нагрузки учителя не оговорен в трудовом договоре, учитель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя при приеме на работу.

5.1.6.Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией образовательной организации;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.1.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи с чем допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5.1.8. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 ТК РФ).

5.1.9. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя;

- в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника(ст. 72.2 ТК РФ).

5.1.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые они должны быть предупреждены о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.1.11. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом руководителя образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Мотивированное мнение должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.1.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, когда уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны только по взаимному согласию сторон; по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

5.2. Учебное время учителя в школе определяется расписанием уроков.

5.2.1. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии время учителя.

5.2.2. Педагогическим работникам, там где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.3. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

5.3.1. Продолжительность урока 45, 40 или даже 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета рабочего времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.3.2. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

В графике указываются часы работы и перерывов для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа организации.

График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.3.3. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников образовательных организаций к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного органа, по письменному приказу (распоряжению) руководителя.

5.3.4. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.3.5. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. (Ст.113 ТК РФ).

5.3.6. Работники непрерывно действующих организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки сверх месячного оклада(ставки). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.3.7. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию

работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Руководитель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

5.4.1. Руководитель образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее чем 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.4.2. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще 2 раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже 4 раз в год.

5.4.3. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часов.

5.4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных организаций.

В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией образовательной организации к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.4.5. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников организации образования, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательной организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.4.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Замена отпуска, части превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией допускается только с письменного заявления работника.

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.5.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника: при временной нетрудоспособности работника; при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5.2. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то руководитель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.5.3. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- курить в помещении образовательного учреждения и на его территории.
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения администрации образовательной организации;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия). Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель образовательной организации и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

6. Поощрения за успехи в работе

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

Поощрения объявляются в приказе по образовательной организации, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

За особые трудовые заслуги работники представляются также в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Трудовая дисциплина

7.1. Работники образовательных организаций обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарный проступок), то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, администрация имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

Взыскание должно быть наложено администрацией образовательной организации в соответствии с его уставом, трудовым законодательством.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения профсоюзного органа.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательной организации, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

7.8. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе (ст. 193 ТК РФ).

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам образовательной организации, в суд, государственную инспекцию труда.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

8. Техника безопасности и производственная санитария

В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного образовательной организации; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе VII настоящих правил.

Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.



ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГА

Глава I. Общие положения

1. Кодекс – это свод основных морально-этических норм и правил социального поведения, следуя которым мы укрепляем высокую репутацию школы, поддерживая ее авторитет и продолжаем традиции предшествующих поколений учителей и учеников.

2. Кодекс определяет основные принципы совместной жизнедеятельности учеников, учителей и сотрудников школы, которые должны включать в себя уважительное, вежливое и заботливое отношения друг к другу и к окружающим, аспекты сотрудничества и ответственности за функционирование школы.

3. Данный Кодекс Педагогов определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

- регулируют отношения между педагогами и учащимися, а также другими членами общественности образовательной организации;
- защищают их человеческую ценность и достоинство;
- поддерживают качество профессиональной деятельности педагогов и честь их профессии;
- создают культуру образовательного учреждения, основанную на доверии, ответственности и справедливости.

4. Кодекс распространяется на всех педагогов образовательного учреждения.

5. Руководитель, Совет школы, Администрация школы, Комиссия по этике, учителя и другие сотрудники школы, родители способствуют соблюдению этого Кодекса.

6. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов). Содержание Кодекса доводится до сведения педагогов на педсовете, родителей – на родительских собраниях, детей – на классных часах. Вновь прибывшие обязательно знакомятся с данным документом.

7. В основу Кодекса заложены следующие принципы: человечность, справедливость, профессионализм, ответственность, терпимость, демократичность, партнерство и солидарность.

8. Так как Кодекс – управленческий инструмент, хотя и сравнительно новый, то нужно научить сотрудников с ним обращаться. Научиться использовать его для разрешения сложных этических ситуаций. Для этого создается «комиссия по этике», в обязанности которой входит прием вопросов сотрудников, разбор этических ситуаций, реагирование на такие ситуации.

Глава II. Основные нормы поведения педагога.

1. Профессиональная этика педагога требует призвания, преданности своей работе и чувства ответственности при исполнении своих обязанностей.

2. Педагог требователен по отношению к себе и стремится к самосовершенствованию. Для него характерны самонаблюдение, самоопределение и самовоспитание. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

3. Для педагога необходимо постоянное обновление. Он занимается своим образованием, повышением квалификации и поиском наилучших методов работы. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

4. Педагог несет ответственность за качество и результаты доверенной ему педагогической работы – образования подрастающего поколения.

5. Педагог несет ответственность за физическое, интеллектуальное, эмоциональное и духовное развитие детей, оставленных под его присмотром.

6. Педагог несет ответственность за порученные ему администрацией функции и доверенные ресурсы.

7. Своим поведением педагог поддерживает и защищает исторически сложившуюся профессиональную честь педагога.

8. Педагог передает молодому поколению национальные и общечеловеческие культурные ценности, принимает посильное участие в процессе культурного развития.

9. В общении со своими учениками и во всех остальных случаях педагог уважителен, вежлив и корректен. Он знает и соблюдает нормы этикета.

10. Авторитет педагога основывается на компетенции, справедливости, такте, умении заботиться о своих учениках.

11. Педагог воспитывает на своем положительном примере. Он избегает морализаторства, не спешит осуждать и не требует от других того, что сам соблюдать не в силах.

12. Педагог имеет право на неприкосновенность личной жизни, однако выбранный им образ жизни не должен наносить ущерб престижу профессии, извращать его отношения с учениками и коллегами или мешать исполнению профессиональных обязанностей.

13. Педагог дорожит своей репутацией.

14. Педагог является честным человеком и строго соблюдает законодательство Российской Федерации. С профессиональной этикой педагога не сочетаются ни получение взятки, ни ее дача.

Глава III. Взаимоотношения педагога с другими лицами.

1. Общение педагога с учениками.

1.1. Педагог сам выбирает подходящий стиль общения с учениками, основанный на взаимном уважении.

1.2. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивна, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития.

1.3. Педагог выбирает такие методы работы, которые поощряют в его учениках развитие положительных черт и взаимоотношений: самостоятельность, инициативность, ответственность, самоконтроль, самовоспитание, желание сотрудничать и помогать другим.

1.4. При оценке поведения и достижений своих учеников педагог стремится укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать им возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения.

1.5. Педагог является беспристрастным, одинаково доброжелательным и благосклонным ко всем своим ученикам. Приняв необоснованно принижающие ученика оценочные решения, педагог должен постараться немедленно исправить свою ошибку.

1.6. При оценке достижений учеников в баллах педагог стремится к объективности и справедливости. Недопустимо тенденциозное занижение или завышение оценочных баллов для искусственного поддержания видимости успеваемости и исправление ошибок учащихся во время письменных работ и контрольных проверок.

1.7. Педагогу запрещается сообщать другим лицам доверенную лично ему учеником информацию, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

1.8. Педагог не злоупотребляет своим служебным положением. Он не может использовать своих учеников, требовать от них каких-либо услуг или одолжений.

1.9. Педагог не имеет права требовать от своего ученика вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную. Если педагог занимается частной практикой, условия вознаграждения за труд должны быть согласованы в начале работы и закреплены договором.

1.10. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет права навязывать ученикам свои взгляды, иначе как путем дискуссии.

1.11. Педагог имеет право пользоваться различными источниками информации. При отборе и передаче информации ученикам педагог соблюдает принципы объективности, пригодности и пристойности. Тенденциозное извращение информации или изменение ее авторства недопустимо.

1.12. Педагог может по своему усмотрению выбрать вид воспитательной деятельности и создавать новые методы воспитания, если они с профессиональной точки зрения пригодны, ответственны и пристойны.

2. Общение между педагогами.

2.1. Взаимоотношения между педагогами основываются на принципах коллегиальности, партнерства и уважения. Педагог защищает не только свой авторитет, но и авторитет своих коллег. Он не принижает своих коллег в присутствии учеников или других лиц.

2.2. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать (здороваться) со своим коллегой, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежения) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.

2.3. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению. Если же педагоги не могут прийти к общему решению (согласию) в возникшей ситуации, то одна из сторон имеет права направить в Комиссию по этике просьбу помочь разобраться данную ситуацию, и Комиссия сама уже принимает решение о необходимости информирования о ситуации руководителя или же нет.

2.4. Педагоги стараются избегать конкуренции, мешающей их партнерству при выполнении общего дела. Педагогов объединяют взаимовыручка, поддержка, открытость и доверие.

2.5. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в образовательных организациях между педагогам и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. Не должно быть места сплетням.

Сотрудники при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь своей организации за пределами школы, в том числе и в социальных сетях Интернет.

Если оно будет выявлено членами Комиссии по этике или же другими сотрудниками, а также учениками, то Комиссия имеет право вызвать на Особый педсовет «нарушителя» (педагога, ученика, сотрудника, родителя), уличенного в этом противоправном действии и привлечь его к определенной дисциплинарной ответственности.

2.6. Вполне допустимы и даже приветствуются положительные отзывы, комментарии и реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно: на научно-практических конференциях, научных заседаниях, мастер-классах за пределами школы.

2.7. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее нет реагирования, если она провоцирует преследования со стороны администрации или в случаях выявления преступной деятельности.

Критика, направленная на работу, решения, взгляды и поступки коллег или администрации, не должна унижать подвергаемое критике лицо. Она обязана быть обоснованной, конструктивной, тактичной, необидной, доброжелательной. Важнейшие проблемы и решения в педагогической жизни обсуждаются и принимаются в открытых педагогических дискуссиях.

2.8. Педагоги не прикрывают ошибки и проступки друг друга. Если же подобное станет известно Комиссии по этике, то она имеет право начать расследование по выявлению прикрытых ошибок, проступков и т.д.

3. Взаимоотношения с администрацией.

3.1. Кодекс профессиональной этики педагога базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости.

Администрация школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.

3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык. Ответственность за поддержание такой атмосферы несет руководитель школы и Комиссия по этике.

3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.

3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношения администрации с каждым из педагогов основываются на принципе равноправия.

3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, не связанную с выполнением им и своих трудовых обязанностей.

3.6. Оценки и решения руководителя должны быть беспристрастными и основываться на фактах и реальных заслугах педагогов.

3.7. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую значение для работы школы. Администрация не имеет права скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда. Важные для педагогического сообщества решения принимаются в организации на основе принципов открытости и общего участия.

3.8. Интриги, непреодолимые конфликты, вредительство коллегам и раскол в педагогическом сообществе мешают образовательного учреждения выполнять свои непосредственные функции.

За руководителем подразделения остается окончательное право в принятии решения в разрешении возникшего конфликта, но Комиссия по этике может рекомендовать (аргументировано, на основании полученных доказательств) Педсовету и руководителю о принятии какого-либо решения, которое было принято коллегиально членами Комиссии, также руководитель, вне зависимости от решения Педсовета и рекомендации Комиссии, имеет право наложить вето.

3.9. Педагоги школ уважительно относятся к администрации, соблюдают субординацию и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм. Если же иное не получается по каким-либо причинам, то конфликт разбирается Комиссией по этике.

3.10. Педагоги и административные работники должны бережно и обоснованно расходовать материальные и другие ресурсы. Они не имеют права использовать имущество образовательного учреждения (помещения, мебель, телефон, телефакс, компьютер, копировальную технику, другое оборудование, почтовые услуги, транспортные средства,

инструменты и материалы), а также свое рабочее время для личных нужд. Случаи, в которых педагогам разрешается пользоваться вещами и рабочим временем, должны регламентироваться правилами сохранности имущества организации.

3.11. Педагог и руководитель подразделения школы объективен и бескорыстен. Его служебные решения не подчиняются собственным интересам, а также личным интересам членов семьи, родственников и друзей.

3.12. Если педагог является членом совета, комиссии или иной рабочей группы, обязанной принимать решения, в которых он лично заинтересован, и в связи с этим не может сохранять беспристрастность, он сообщает об этом лицам, участвующим в обсуждении, и берет самоотвод от голосования или иного способа принятия решения.

3.13. Педагог не может представлять свою организацию в судебном споре с другой организацией, предприятием или физическими лицами в том случае, если с партнерами по данному делу его связывают какие-либо частные интересы или счета, и он может быть заинтересован в том или ином исходе дела. О своей заинтересованности он должен сообщить главе администрации и лицам, рассматривающим данное дело.

4. Отношения с родителями и опекунами учеников.

4.1. Консультация родителей по проблемам воспитания детей – важнейшая часть деятельности педагога. Он устраняет причины конфликтов на основе этических принципов, принятых в школе.

4.2. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о своих родителях или опекунах или мнение родителей или опекунов о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

4.3. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников; не имеют права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощения, поздравления и тому подобное.

4.4. Отношения педагогов с родителями не должны оказывать влияния на оценку личности и достижений детей.

4.5. На отношения педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая их родителями или опекунами школе.

4.6. Руководитель школы или педагог может принять от родителей учеников любую бескорыстную помощь, предназначенную воспитательному процессу организации. О предоставлении такой помощи необходимо поставить в известность общественность и выразить публично от ее лица благодарность.

5. Взаимоотношения с обществом.

5.1. Педагог является не только учителем, тренером и воспитателем детей, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным, образованным человеком.

5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распри, конфликтов, ссор. Он более других готов предвидеть и решать проблемы, разногласия, знает способы их решения.

5.3. Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль, избегает подчеркнутой исключительности, но и не склонен к тому, чтобы приспособленчески опуститься до какого-либо окружения и слиться с ним.

5.4. Педагог имеет право открыто (в письменной или устной форме) высказывать свое мнение о школьной, региональной или государственной политике в сфере просвещения, а также о действиях участников образовательного процесса, однако его утверждения не могут быть тенденциозно неточными, злонамеренными и оскорбительными.

5.5. Педагог не имеет права обнародовать конфиденциальную служебную информацию.

Приложение N 3
к коллективному договору
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова»



ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый
отпуск

Перечень должностей	Условия предоставления отпуска	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1. Директор	За ненормированный рабочий день	3 календарных дня
2. Председатель профсоюзной организации	За общественную работу	3 календарных дня
3. Специалист по ОТ	За общественную работу	3 календарных дня

- областного норматива, утвержденного законом Саратовской области от 25 июня 2008 №175- ЗСО;

- количества обучающихся в организации;

- поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем;

- доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования организации.

2.2. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных учредителем, определяет в общем объеме средств долю материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями и заработной платы работников образовательной организации.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

2.4. Объем стимулирующей части фонда оплаты труда определяется образовательными организациями самостоятельно.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации, включая:

а) административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель общеобразовательной организации, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.).

2.6. В пределах базовой части фонда оплаты труда руководитель формирует и утверждает штатное расписание.

2.7. Образовательная организация самостоятельно определяет объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала по формуле

$$ФОТ_{п.п.} = ФОТ_{б} \times n.п.,$$

где п.п. – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

III. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ФОТ_{п.п.}, состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с).

Объем специальной части определяется по формуле

$$ФОТ_{с} = ФОТ_{п.п.} \times c,$$

где c – коэффициент размера специальной части ФОТ_{п.п.}, который устанавливается организациями самостоятельно.

3.2. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда, исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги

на одного обучающегося, с учетом повышающих коэффициентов, указанных в приложении N 1.

3.3. Общая часть базовой части фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$ФОТ_o = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз} .$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}) и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим организациям, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом - стоимость 1 ученико-часа.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым организациям самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{аз}) в соответствии с формулой, установленной Методическими рекомендациями, утвержденными постановлением администрации Энгельсского муниципального района.

3.4. Учебный план разрабатывается организациям самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

3.5. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, и рассчитываются организациям самостоятельно в соответствии с приложением N 1 настоящего Положения;

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данной организации определяются организациям по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученые степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

3.6. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы соответствующего организации (К) определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география), необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенностям, связанными с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы организации, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

3.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

3.8. Оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times \text{Чаз} \times U \times A \times K \times I + \text{Днз} + \text{П}, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года. При расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения. При расчете окладов педагогических работников, проводящих занятия в группе по предметам, предполагающим деление класса на две группы, используется наполняемость соответствующего класса.

(Для малокомплектных школ с большой разницей в наполняемости отдельных классов с целью уравнивания уровня заработной платы учителей, ведущих в классах с разной наполняемостью, переменная U может быть охарактеризована так:

U – количество обучающихся в классе в соответствии со средней наполняемостью классов по школе (или по ступени) на начало очередного учебного года.);

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

K - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения;

I - повышающий коэффициент за обучение детей по адаптированным образовательным программам;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

П - увеличение оклада на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, составляющий 100 рублей.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Оплата факультативных групп, элективных курсов производится из расчета __ (15) чел. в группе

3.9. Система стимулирующих выплат работникам организации включает в себя поощрительные выплаты за качество выполняемых работ по результатам портфолио.

3.10. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников организации являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

3.11. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников организации, определяются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость, а также Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется специальной комиссией, созданной органом государственного управления организации по представлению руководителя организации.

IV. Расчет заработной платы иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

4.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством органов самоуправления (Положение об оплате труда) Энгельского муниципального района.

4.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих организаций образования, а также педагогических работников организации определяются в соответствии с приложением №5к настоящему Положению с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

4.3. Должностные оклады специалистов и других служащих устанавливаются с учетом уровня профессиональной подготовки и наличия квалификационной категории.

4.4. Работникам организации за специфику работы должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) устанавливаются в повышенном размере в соответствии с приложением №6к настоящему Положению.

Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера указанным работникам устанавливаются с учетом увеличения, предусмотренного частью первой настоящего пункта.

4.5. Иным педагогическим работникам, не осуществляющим непосредственно учебный процесс устанавливаются на постоянной основе:

1) надбавка за квалификационную категорию (в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы):

старшему вожатому:

за высшую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за первую квалификационную категорию - 21,7 процента,

за вторую квалификационную категорию - 15,7 процента;

иным педагогическим работникам:

за высшую квалификационную категорию - 34,8 процента,

за первую квалификационную категорию - 28,2 процента,

за вторую квалификационную категорию - 21,7 процента;

2) Выплаты за выслугу лет (стаж педагогической работы).

Педагогическим работникам, не имеющим квалификационной категории, устанавливаются надбавки за стаж педагогической работы в следующих размерах (процентов от должностного оклада (ставки заработной платы):

старшему вожатому, имеющему стаж педагогической работы:

более 10 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента;
методисту, инструктору-методисту (включая старшего), имеющим стаж педагогической работы:

более 12 лет - 15,7 процента,

от 8 до 12 лет - 9,7 процента,

от 5 до 8 лет - 4,7 процента;

иным педагогическим работникам, имеющим стаж педагогической работы:

более 20 лет - 21,7 процента,

от 10 до 20 лет - 15,7 процента,

от 5 до 10 лет - 9,7 процента,

от 2 до 5 лет - 4,7 процента.

Стаж работы педагогических работников определяется руководителем организации образования в соответствии с нормативными актами муниципального района.

Надбавки за стаж педагогической работы устанавливаются от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом педагогической нагрузки.

4.6. Стимулирующие выплаты иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается в соответствии с пунктом 3.12 настоящего положения.

V. Расчет заработной платы руководящих работников образовательной организации.

5.1. Оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера окладов педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы по оплате труда, по следующей формуле:

$O_p = O_{пер} \times K$, где:

O_p — оклад руководителя учреждения;

$O_{пер}$ — средний размер окладов педагогических работников учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс с учетом дополнительных выплат, осуществляемых в целях не уменьшения базовой части оплаты труда педагогических работников за фактически отведенные часы;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений.

5.2. Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа-коэффициент 3,0;

2 группа-коэффициент 2,5;

3 группа-коэффициент 2,0;

4 группа-коэффициент 1,5.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера организации устанавливаются руководителем организации в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада руководителя. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 3.10., 3.11., 3.12.

5.4. Из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области "Об образовании в Саратовской области".

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников организаций образования применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

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

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

Приложение N 1
к Положению об оплате труда
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова»



Бредихина Н.А.

Утверждаю
 Директор МАОУ
 «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
 А.В. Блохина



Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в
специальную часть фонда оплаты труда
МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»

1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, к оплате за часы аудиторной занятости, других работников к должностному окладу.
2. Для учителей начальных классов размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются в соответствии с размерами коэффициента, применяемого к часам аудиторной занятости по всем предметам, по которым осуществляется проверка тетрадей.
3. Для учителей, преподающих несколько предметов, либо преподающих элективные курсы, часы углубленного изучения предмета размеры компенсационных выплат за проверку тетрадей устанавливаются по всем предметам или часам аудиторной занятости, по которым осуществляется проверка тетрадей

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в оздоровительных	0,25

образовательных организациях санаторного типа для детей, инфицированных туберкулезом	
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками организациях	0,25
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета, в том числе по подсобному сельскому хозяйству	0,15
за активное участие в создании социальных условий для труда и быта (за работу председателя первичной профсоюзной организации), за постоянную общественную работу	0,20
за руководство районными методическими секциями	0,15
за активное участие в федеральном эксперименте	0,15
за получение и выдачу заработной платы	0,20
за подворный обход семей при комплектовании 1-ых классов	0,10

за обеспечение (обслуживание) доступа к электронным образовательным и информационным ресурсам	0,20
---	------

Педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливается выплата в размере 1000 рублей в классах с наполняемостью не менее предельной наполняемости, установленной для образовательных учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классах с наполняемостью 14 человек и более в кадетских школах-интернатах, образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении, расположенных в сельской местности.

В классах (классах-комплектах) с меньшей наполняемостью размер выплаты определяется пропорционально численности обучающихся из расчета на одного обучающегося:

в кадетских школах-интернатах:

в городской местности - 50 рублей;

в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля;

в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении:

в городской местности - 50 рублей;

в сельской местности - 71,43 рубля;

в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением открытого и закрытого типа - 100 рублей.

Педагогическим работникам устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств областного бюджета в пределах средств, предоставленных из федерального бюджета, определяемая из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в размере 5000 рублей выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные



Согласовано
Председатель педагогической
Профессиональной организации
Бредихина Н.А.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
А.В. Блохина



Положение по установлению доплат педагогическим работникам МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» за неаудиторную занятость

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Данное положение регламентирует порядок нормирования и учета, организации неаудиторной занятости, а также определяет ее формы и виды и разработано с целью повышения эффективности использования средств, направляемых на реализацию основных общеобразовательных программ, улучшения качества предоставления образовательных услуг.

1.2. Неаудиторная занятость с обучающимися осуществляется в свободное от аудиторных занятий время и является важнейшей составной частью образовательного процесса, обеспечивающего формирование нравственных, общекультурных, гражданских и профессиональных качеств личности.

1.3. Основными нормативно-правовыми документами, регламентирующими неаудиторную занятость с обучающимися, являются: закон РФ «Об образовании» (*Положения об оплате труда муниципального района*) приказы и рекомендательные письма Министерства образования и науки РФ, приказы и распоряжения Министерства образования и науки Саратовской области, Устав, настоящее Положение и другие документы.

1.4. Для организации неаудиторной занятости и проведения массовых мероприятий с обучающимися могут привлекаться квалифицированные специалисты на договорной основе.

2. НАПРАВЛЕНИЯ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Создание оптимальной социально-педагогической воспитывающей среды, направленной на творческое саморазвитие и самореализацию личности.

2.2. Организация гражданско-патриотического воспитания обучающихся.

2.3. Организация научно-познавательной и исследовательской деятельности обучающихся.

2.4. Организация поддержки творческой инициативы обучающихся и их досуга (творческие коллективы, клубы по интересам, спортивные секции).

2.5. Проведение культурно-массовых, спортивных, физкультурно-оздоровительных, научных мероприятий.

2.6. Организация социально-психологической поддержки участников образовательного процесса.

2.7. Организация работы по пропаганде здорового образа жизни, профилактике девиантного поведения в молодежной среде.

2.8. Развитие системы информационного обеспечения обучающегося.

2.9. Проведение работы по адаптации обучающихся при переходе на новую ступень обучения.

2.10. Создание системы стимулирования педагогов, активно участвующих в организации неаудиторной занятости.

2.11. Содействие работе общественных объединений: профсоюзной организации, органам ученического самоуправления, клубам и объединениям.

3. УПРАВЛЕНИЕ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТЬЮ

3.1. Общее руководство неаудиторной занятостью с обучающимися в школе осуществляют заместители директора по УВР на основе своих должностных обязанностей.

3.2. Основные функции заместителей директора по УВР при руководстве неаудиторной занятостью:

- планирование, проведение анализа и контроля неаудиторной занятости с обучающимися;

- организационное и методическое обеспечение работы классных руководителей, руководителей кружков, секций, студий, академических групп, педагогов, ведущих неаудиторную занятость, участие в организации системы повышения квалификации педагогов, занятых в сфере воспитательной деятельности; (*Указать другие функции*)

3.3. Организация неаудиторной занятости с обучающимися осуществляется на основании приказа директора школы по согласованию с методическим и Управляющим советами на основании обобщенной заместителями директора по УВР информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости один раз в год на 1 сентября.

4. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ И ОПЛАТЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ.

4.1 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$Днз = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чазі} \times \text{Уі} \times \text{А} \times \text{Кі}$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Чазі - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Уі - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

4.2. Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим советом школы.

4.3. Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

4.4. Порядок ведения журнала обязателен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве обучающихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

4.5. Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

5. ВИДЫ НЕАУДИТОРНОЙ ЗАНЯТОСТИ ПЕДАГОГОВ

5.1. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися:

№ i	Вид неаудиторной занятости	Коэфф ициент	Норма времени	Формы отчетности
1	Подготовка и проведение педагогическими работниками, осуществляющими функции классного руководителя, культурно-массовой работы с обучающимися (посещение театров, кинотеатров, музеев, выставок, организация туристических походов, конкурсов, смотров, творческих и праздничных мероприятий), Неурочная занятость «Разговоры о важном»	1 1	До __ часов в неделю 1 час в неделю	Реализация плана воспитательной работы Запись в индивидуальном плане работы
2	Дополнительные занятия с отстающими учащимися	0,5	_____ час. в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
3	Дополнительные занятия с сильными учащимися	0,5	До __ часов в неделю	Журнал учета неаудиторной занятости
4	-Консультации по подготовке учащихся к аттестации в независимой форме; -Консультации по подготовке к ЕГЭ 10-11 класс	0,5 0,5	_____ час. в неделю на класс	Журнал учета неаудиторной занятости
5	Подготовка к предметным олимпиадам	1,2-1,5	_____ час. в неделю на группу учащихся	Журнал учета неаудиторной занятости
6	Кружковая предметная работа	1	До __ часов в неделю	План работы, журнал кружковой работы
7	Подготовка к урокам - русский язык и литература, математика, иностранный язык - химия, физика, биология, география, история, обществознание, информатика - начальные классы - технология, трудовое обучение - физкультура, ритмика, изобразительное искусство, музыка, ОБЖ, экология, ОЗОЖ	0,03	(от 2 до 5 часов в неделю на 18 часов педагогической нагрузки)	конспект
8	Подготовка дидактического материала	0,03		Дидактический материал

	- русский язык, литература, математика - начальные классы		2 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки 1,5 часа в неделю на 18 часов педагогической нагрузки	
--	---	--	--	--

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова



Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость в МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»

I. Общие положения

1. Настоящее положение (далее - Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Саратовской области в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации "Об образовании".

2. Положение детализирует распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников организаций в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции организации.

5. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

6. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

II. Порядок стимулирования

2.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления организации образования по представлению руководителя организации. Органы государственно-общественного управления создают специальную комиссию, в которую входит директор организации, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

2.2. Педагогические работники образовательной организации самостоятельно два раза в отчетный период: 1 полугодие (январь-июнь) и 2 полугодие (июль-декабрь) - 2 раза в учебный год заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в Комиссию по распределению стимулирующих выплат для проверки и уточнения.

2.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные настоящим Положением, представляются для рассмотрения Комиссией до 05 числа месяца следующего за отчетным периодом.

2.4. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

2.5. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

2.6. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годовичного отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

В случае отсутствия собранного портфолио работник имеет право собрать его по итогам того расчетного периода, который был до ухода работника в указанные виды отпуска.

2.7. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

При отсутствии такового, стимулирующая часть вновь прибывшего работнику назначается в размере от 2% до 100% от среднего стимулирующей части педагогических работников по учреждению.

2.8. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приема на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

2.9. Руководитель, заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с критериями и показателями профессиональной компетентности и результативности деятельности работника.

2.10. Расчетным периодом для формирования и сдачи индивидуальных достижений (портфолио) вновь принятыми педагогами является полугодие.

2.11. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в образовательные организации после окончания организации среднего или высшего профессионального образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», устанавливается стимулирующая выплата в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории данной организации на период со дня приема на работу до установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога.

2.12. Педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятым на работу после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» устанавливается стимулирующая выплата, в целях доведения их заработной платы до 70% средней номинальной начисленной заработной платы работников организации в области, устанавливаемой на соответствующий финансовый год, в расчете на норму часов за ставку заработной платы.

III. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников

3.1. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:
единые процедура и технология оценивания; достоверность используемых данных;
соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании представляемой информации.

3.2. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:

- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов организаций;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации организаций;
- федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;
- методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных организаций;
- региональная программа мониторинговых исследований.

3.3. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

3.4 Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования.

3.5. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

3.6. Контроль за достоверностью и своевременностью представляемых сведений на уровне организации осуществляется руководителем (заместителем руководителя) организации.

IV. Порядок определения размера стимулирующих выплат

4.1. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

4.2. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по август текущего года, делится на общую сумму баллов всех педагогических работников, что позволяет определить денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.3. Для получения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по август текущего года показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. Указанная выплата производится равными долями ежемесячно с сентября по август.

Отпуск оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается, исходя из средней заработной платы педагогического работника организации, в котором учтены стимулирующие выплаты.

V. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников организации

№	Критерии	Показатели						
1.	Уровень предоставляемого содержания образования	Максимальный балл по критерию 1 - 20						
		<u>1) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам углубленного изучения предмета К1П1</u>						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	подтверждающий документ (стр.)	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	15		
		<u>2) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного уровня (от учащихся 10-11 классов) К1П2</u>						
		0	до 40%	40-59%	60%-79%	80-100%	подтверждающий документ (стр.)	Выставляется максимальный возможный балл
		0	2	6	12	15		
		<u>3) доля обучающихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (включая программы элективов) К1П3</u>						
		0	до 10%	11-20%	21%-40%	более 40%	подтверждающий документ (стр.)	Выставляется максимальный возможный балл
		0	5	10	15	20		
<u>4) количество обучающихся (у данного педагога), занимающихся по адаптированным образовательным программам (которым требуются данные программы.) Если таких обучающихся нет, то критерий не учитывается при подсчете К1П4</u>								
0	1-3 чел	4-5 чел	подтверждающий документ (стр.)	Выставляется максимальный возможный балл				
0	10	15						
Итого по критерию 1:								

VI. Дополнительные стимулирующие выплаты

За работу, связанную с образовательным и воспитательным процессами, с мониторинговыми исследованиями, но не входящую в круг основных обязанностей работника, предусматриваются выплаты стимулирующего характера из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

	Критерии оценки результативности деятельности	Баллы
Секретарь педагогического совета	Оформление протоколов педагогических советов	10
Секретарь совещаний при директоре	Оформление протоколов совещания при директоре	10

<p>Ответственный за бесперебойное функционирование Системы «Дневник.ру»</p>	<p>Эксплуатация программного обеспечения, своевременность и достоверность заполнения баз данных, обеспечение информационной безопасности, обеспечение сбора и обновление баз данных на школьном уровне, формирование отчетов, генерируемых системой, ведение электронного журнала и регистрация сопутствующих сведений об успеваемости обучающихся, необходимые для реализации информационно-справочного обеспечения пользователей, проверка работы педагогов в «Дневнике.ру»</p>	<p>До 20</p>
<p>Ответственный за работу по поддержке и обновлению официального сайта учреждения</p>	<p>Отвечает за содержательное наполнение школьного сайта, и других социальных страниц сети «Интернет». За своевременное обновление, изменение дизайна и структуры, размещение новой и удаление устаревшей информации, публикация информации из баз данных, разработка новых web-страниц, реализация политики разграничения доступа и обеспечение безопасности информационных ресурсов.</p>	<p>До 40</p>
<p>Ответственный за выполнение функций уполномоченного по охране прав участников образовательного процесса</p>	<p>Обеспечивает гарантии защиты прав и достоинства участников образовательного процесса и восстановлению нарушенных прав. Обеспечивает сбор и систематизацию нормативных материалов, касающихся функционирования образовательной организации, и способствует доступности этих материалов для всех заинтересованных лиц. Уполномоченный рассматривает жалобы на нарушение прав, установленных Уставом школы, правилами школьной жизни или иначе зафиксированных в деятельности учебного заведения, а также факты ущемления достоинства участников образовательного процесса.</p>	<p>До 10</p>
<p>Ответственный за организацию питания в школе</p>	<p>Организация горячего питания, молоко</p>	<p>До 60</p>
<p>Ответственный за антитеррористическую безопасность</p>	<p>Подготовка планов мероприятий, проектов приказов и распоряжений руководителя общеобразовательного учреждения по</p>	<p>До 10</p>

	вопросам антитеррористической защиты, а также подготовка отчётной документации. Разработка паспорта безопасности объекта (территории), инструкций по действиям администрации, персонала, обучающихся общеобразовательного учреждения при угрозе или совершении диверсионно-террористического акта. Организация и проведение теоретических занятий и практических тренировок с персоналом и обучающимися по их действиям при угрозе совершения или совершении террористического акта	
Руководители ШМО	Подготовка планов, проектов, приказов, качественное проведение методических объединений, выступление на разных уровнях	До 20
Ответственный за ЛОК	Подготовка документов к началу летней оздоровительной компании, подготовка отчетной документации. Соблюдение всех норм СанПина во время летней оздоровительной компании.	До 30
Ответственный за спортивный клуб	Создание клуба, работа с привлечением максимального охвата обучающихся, подготовка документации, проведение различного рода мероприятий.	До 20

VI. Порядок расчета стимулирующих выплат учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу

7.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией.

7.2. Заместитель руководителя по административно-хозяйственной работе (заведующий хозяйством) совместно с профсоюзным комитетом постоянно отслеживают работу обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала для представления аналитической информации руководителю образовательной организации для рассмотрения на заседании Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. Раздел 4 настоящего Положения включает в себя перечень критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала. Каждому критерию и показателю качества и результативности труда обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов расчета составляет 35 баллов

7.4. Дополнение и изменение критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала относится к компетенции образовательной организации.

7.5. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала за период с сентября по декабрь, с января по июнь денежный вес каждого балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого работника из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала.

7.6. Вновь прибывшему работнику из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала выплачивается стимулирующая надбавка в размере 25 баллов.

7.7. При совмещении должностей стимулирующие выплаты производятся по основной должности.

7.8. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации, в котором указывается количество баллов каждого работника и сумма выплаты.

VIII. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала

8.1. Основными принципами оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценке представляемой информации.

8.2. Система оценки труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала регламентируется следующими документами:

- нормы СанПиНа;
- муниципальные правовые акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Энгельсского муниципального района.

8.3. Структура оценки состоит из 2 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно перечню критериев и показателей качества и результативности труда обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, указанных в разделе 4 настоящего Положения.

8.4. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

8.5. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне образовательной осуществляется заместителем руководителя по административно-хозяйственной работе.

8.6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности лаборанта

№ п/п	Наименование критерия		
1	Высокая организация работы по обеспечению образовательного процесса и качественное ведение документации		
	20 - 39%	40%-60%	61%-100%
	1	3	5
2	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности и правил пожарной безопасности		

	Да	Нет	
	0	5	
3	Осуществление контроля за исправностью лабораторного оборудования		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
4	Участие в текущем ремонте оборудования		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Имеются нарушения	Отсутствуют нарушения	
	0	10	
Итого			35

8.7. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности дворника

№ п/п	Наименование критерия		
1	Соблюдение норм и требований Сан Пин на закрепленной территории		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Своевременное наведение порядка на территории		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
3	Качественное содержание площадки под контейнеры ТБО		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5
4	Ответственное отношение к сохранности имущества и оборудованию на закрепленной территории		
	20 - 39%	60% - 40%	100% - 61%
	1	3	5

5	Своевременное обеспечение доступа к образовательному учреждению в зимнее время, своевременный покос травы в летнее время		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
6.	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Имеются нарушения	Отсутствуют нарушения	
	0	10	
		Итого	35

8.8. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Наименование критерия		
1	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства		
	Да	Нет	
	5	0	
2	Своевременное реагирование на возникшие чрезвычайные ситуации. Быстрое принятие решений в нештатной ситуации		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
3	Содержание помещений и территории в надлежащем санитарном состоянии		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
4	Отсутствие жалоб		
	Да	Нет	
	5	0	
5	Выполнение разовых работ не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60% - 40%	100% -61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	10	0	
		Итого	35

8.9. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности Педагога - библиотекаря

№ п/п	Наименование критерия		
1	Высокая читательская активность учащихся		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
2	Выполнение плана подписки на периодическую печать		
	Нет	Да	
	0	5	
3	Система проведения читательских конференций на актуальные темы		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
4	Эффективное использование компьютерных технологий и ведение электронной базы данных библиотечного фонда		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
5	Пропаганда чтения как формы культурного досуга: качественная организация проведения информационно-методической работы, тематических выставок, библиотечных уроков		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	10	0	
Итого			35

8.10. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности слесаря – сантехника

№ п/п	Наименование критерия		
1	Отсутствие жалоб по результатам выполнения работ		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Устранение аварийных ситуаций		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5

3	Ремонт в образовательном учреждении		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
4	Осуществление надзора за санитарно – техническим оборудованием		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Выполнение разовых работ, не связанных с должностными обязанностями		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	10	0	
Итого			35

8.11. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности уборщика производственных и служебных помещений, рабочего по комплексному обслуживанию здания

№ п/п	Наименование критерия		
1	Выполнение требований СанПиНа (чистота и регулярность уборки помещений, использование моющих средств, дезинфицирующих средств)		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Ремонт в образовательном учреждении (покраска окон, дверей, радиаторов, панелей, стирка занавесок, уборка после ремонта, помыть светильников и люстр)		
	20 - 39%	60%- 40%	100% -61%
	1	3	5
3	Качественное выполнение дополнительных поручений заместителя директора (заведующего хозяйством)		
	Нет	Да	
	0	5	
4	Работа на пришкольном участке		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Дежурство на переменах		
	Нет	Да	
	0	5	

6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)	
	Да	Нет
	10	0
Итого		35

8.12. ВОДИТЕЛЬ

Критерий оценки профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Наименование критерия		
1	Соблюдение норм и требований СанПиНа		
	Нет	Да	
	0	5	
2	Обеспечение исправного технического состояния транспорта		
	20 - 39%	60% - 40%	61% - 100%
	1	3	5
3	Обеспечении безопасной перевозки детей		
	20 - 39%	60% - 40%	61% - 100%
	1	3	5
4	Отсутствие ДТП		
	Нет	Да	
	0	5	
5	Отсутствие краж в автотранспорте. Качественное выполнение дополнительных поручений администрации		
	Нет	Да	
	0	5	
6	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)		
	Да	Нет	
	10	0	
Итого		35	

8.13. ВАХТЕР

Критерий оценки профессиональной деятельности водителя

№ п/п	Наименование критерия	
1	Обеспечение безопасности пропускного режима в учреждении	
	Нет	Да
	0	10
2	Обеспечение сохранности материальных ценностей	
	Нет	Да

	0	10
3	Обеспечении обоснованных жалоб обучающихся и других работников учреждения	
	Нет	Да
	0	5
4	Качественное выполнение дополнительных поручений администрации	
	Нет	Да
	0	5
5	Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с производственным процессом (выполнение приказов и распоряжений администрации)	
	Да	Нет
	10	0
Итого		35

9. Порядок расчета и выплаты стимулирующих выплат заместителям руководителя и работникам иных категорий педагогического персонала.

9.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала осуществляется руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзной организацией.

9.2. Для расчёта размера стимулирующей выплаты каждому работнику из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала за период с сентября по декабрь, с января по июнь, денежный вес каждого балла (в рублях) умножается на сумму баллов каждого работника из числа заместителей руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала.

9.3. Критерии оценки деятельности заместителей директора по УВР и АХР соответствуют критериям оценивания деятельности руководителя. После сбора портфолио руководителем организации заместителям руководителя назначается такое же количество баллов по результатам работы образовательной организации за отчётный период.

9.4. Вновь прибывшему заместителю руководителя учреждения и иных категорий педагогического персонала выплачивается стимулирующая надбавка в размере 30 баллов.

9.5. При совмещении должностей стимулирующие выплаты производятся по основной должности.

9.6. Стимулирующие выплаты производятся на основании приказа руководителя образовательной организации, издаваемом с учетом мнения профсоюзной организации, в котором указывается количество баллов каждого работника и сумма выплаты.

10. Перечень критериев и показателей качества и результативности деятельности иных педагогических работника

10.1. Воспитатель группы продлённого дня

Критерии	Показатели	
----------	------------	--

1. Достижения воспитанников данного воспитателя ГПД	Максимальный балл по критерию – 20						
	<u>1) количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.) К1П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -3 2 и более-6	Участие – 3 1- призовое место -7 2 и более - 10	Участие - 4 1 призовое место -9 2 и более-15	Участие - 5 1 призовое место - 12 2 и более – 20		
	<u>2) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо-краеведческой, поисковой направленности К1П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -3 2 и более-6	Участие - 3 1 призовое место -7 2 и более - 10	Участие -5 1 призовое место -9 2 и более-15	Участие - 7 1 призовое место - 12 2 и более – 20		
	<u>3) количество призовых мест при участии в спортивных состязаниях К1П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	школьный	сетевой	муниципальный	региональный	более высокий уровень		
	1 призовое место -2 2 и более-4	1 призовое место -3 2 и более-6	Участие - 3 1 призовое место -7 2 и более - 10	Участие -5 1 призовое место -9 2 и более-15	Участие - 7 1 призовое место - 12 2 и более – 20		
В целом по критерию выставляется средний балл							
2. Качество деятельности воспитателя по созданию условий и реализации ресурсов для образовательного успеха воспитанников	Максимальный балл по критерию - 20						
	<u>1) доля воспитанников (у данного воспитателя), занимающихся по разработанной им программе по одному из направлений воспитательной деятельности (исключая программы элективов) К2П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	до 40%	40-59%	60-79%	80% и более			
	8	10	15	20			
	<u>2) участие воспитателя в инновационной деятельности, в работе стажировочной площадки, апробации новых методик К2П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл
	Муниципальный уровень		Региональный уровень		Федеральный уровень		
	10		15		20		
<u>3) качество планирования и организации клубных часов К2П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ____)	Выставляется МАХ балл	
Недопустимый уровень	Критический уровень	Допустимый уровень	Оптимальный уровень				
0	10	15	20				

	4) систематическое ведение личного сайта воспитателя ГПД <u>К2П4</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл				
	Отсутствие сайта	Несистематическое ведение сайта (реже 1 раза в 3 месяца)	Своевременное обновление сайта	наличие у учителя призовых мест на конкурсах профессиональных сайтов						
	0	8	15	20						
	5) результативность использования ИКТ в воспитательном процессе <u>К2П5</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется средний балл				
	участие воспитателя в конференциях в режиме on-line	Прохождение курсов в дистанционном режиме	использование воспитателем дистанционных форм обучения в установленном порядке	наличие у воспитателя призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме						
	20	20	20	20						
	6) качество обустройства кабинета ГПД (по итогам школьного смотра кабинетов) <u>К2П6</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл				
	До 30 баллов	31-40 баллов	41-50 баллов	51-64 балла			65 и более			
	0	5	10	15			20			
	7) качество предметной деятельности: организация и проведение открытых предметных событий в рамках внутришкольных программ (предметные недели, социальные, образовательные практики, проекты, экскурсии и т.п.) <u>К2П7</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл				
	0	1-2 мероприятия		3 и более мероприятий						
	0	10		20						
	В целом по критерию выставляется средний балл									
	Максимальный балл по критерию - 20									
	3. Воспитательная деятельность	1) Достижения воспитанников в развитии личности, рост уровня социализированности, воспитанности (мониторинг воспитанности) <u>К3П1</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл			
Низкий уровень		Средний		Высокий						
0		10		20						
2) наличие в ГПД организованных воспитателем функционирующих органов ученического самоуправления, творческих коллективов или команд по определенным направлениям <u>К3П2</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл					
0		1 организация или коллектив				2 и более организаций, коллективов				
0		10				20				
3) результаты очных конкурсов детского творчества, фестивалей и других мероприятий духовно-нравственной направленности <u>К3П3</u>				Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20					
Школьный уровень		Муниципальный уровень				Региональный уровень		более высокий уровни		

	Призеры – 2 Победитель -3 Но не более 10 баллов	Участие -2 Призеры – 3 Победитель -4	Участие -5 Призеры – 7 Победитель-10	Участие -7 Призеры– 10 Победитель - 15	Участие -10 Призеры – 15 Победитель - 20		
	4) динамика количества воспитанников, состоящих на учете в ПДН и на внутришкольном учете <u>КЗП4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	увеличение 0	сохранение 10	отсутствие 15	снижение 20			
	5) участие ГПД в социально ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах <u>КЗП5</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Не принимали участие	Школьный уровень	Сетевого уровня	Муниципальный уровень			
	0	1 акция – 2 2 акции -4 3 и более - 6	1 акция – 6 2 акции -8 3 и более - 12	1 акция – 12 2 акции -15 3 и более -20			
	6) количество открытых мероприятий, организованных и подготовленных воспитанниками ГПД <u>КЗП6</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	1	2	3 и более			
	0	10	15	20			
	7) Организация и проведение выездных дел (походы в театр, кино, экскурсии, турпоходы) <u>КЗП7</u>						
	Не организовывал и выезды	Организовывали 1-2 выезда	Организовывал и 3-4 выезда	Организовывали 5-6 выездов	Организовывали более 6 выездов	Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	0	5	10	15	20		
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-7						
4. Деятельность воспитателя по совершенствованию профессиональной компетентности	Максимальный балл по критерию - 20						
	1) ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые занятия, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах <u>К6П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	Школьный уровень	Сетевого уровня	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
	5	8	12	17	20		
	2) наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий <u>К6П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Сетевого	муниципальный	региональный	всероссийский	международный		
	3	5	10	15	20		
3) участие (руководство) воспитателя в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями <u>К6П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20	
Школьный уровень	Сетевого уровня	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень			
по 2,	по 3,	по 5,	по 7 за	20 баллов			

	руководитель – по 3 за каждое участие, но не более 6 баллов	руководитель – по 4 за каждое участие, но не более 10 баллов	руководитель – по 7 за каждое участие, но не более 15 баллов	каждое участие, но не более 15 баллов, руководитель - 15			
	4) наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах <u>К6П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20
	Школьный уровень	Сетевой уровень	муниципальный уровень	региональный уровень	более высокий уровень		
	Участие – 10 Победа -12	Участие – 12 Победа -14	Участие – 14 Победа -16	Участие – 14 Победа -16	Участие – 18 Победа -20		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-4							
5. Деятельность учителя как члена единого профессионального коллектива	Максимальный балл по критерию - 20						
	1) воспитатель является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения <u>К5П1</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	Более высокий			
	2 – член 5- руководитель	5 – член 10-- руководитель	10– член 15- руководитель	15– член 20- руководитель			
	2) воспитатель является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» <u>К5П2</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	нет		да				
	0		20				
	3) воспитатель является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества <u>К5П3</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	школьной	муниципальной	региональной	Более высокий			
	2 – член 5- руководитель	5– член 10- руководитель	10 член 15- руководитель	15– член 20- руководитель			
	4) выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания, удаление воспитанников из ГПД, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, дежурство, посещение совещаний и др.) <u>К5П4</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Имеются нарушения		Нет нарушений				
	0		20				
	5) полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации (планы работы, журналы ГПД, отчеты и т.п.) <u>К5П5</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл
	Наличие замечаний		Отсутствие замечаний				
0		20					
6) Степень участия воспитателя в работе по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе <u>К5П6</u>					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
Наличие обоснованных обращений участников образовательного процесса		Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса					
0		20					
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-6							

Итого

10.2. Критерии и показатели качества и результативности труда педагога – психолога

Крите рии	Показатели							
1. Уровень психодиагностического сопровождения образовательного процесса	Максимальный балл по критерию - 20							
	1) Выполнение диагностического минимума (1,5,9 классы – с приложением аналитических справок по результатам диагностики за год) К1П1					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл	
	До 20%	До 40%	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %			
	0	5	10	15	20			
	2) Доля педагогов, охваченных диагностическими процедурами (с приложением справки о целях диагностики, используемых методиках и количественном охвате педагогов) К1П2					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл	
	До 20%	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %			
	0	5	10	15	20			
	3) Доля учащихся, охваченных индивидуальными диагностическими процедурами (выписка из журнала консультаций за отчетный период) К1П3					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл	
	Отсутствует	до 5%	6- 10 %	11- 20 %	более 20 %			
	0	5	10	15	20			
	4) Проведение мониторинговых исследований (с приложением отчета по мониторинговым исследованиям за отчетный период) К1П4:					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл	
	Информационный мониторинг (технический сбор данных по заказу управленческих структур)		Базовый мониторинг (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики)		Проблемный мониторинг (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий)			
	Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления	Не более 1 направления	2 и более направления		
	5	8	10	15	18	20		
	5) Доля обучающихся детей с особыми образовательными потребностями, охваченных психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения (справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними) К1П5					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл	
	0	до 40 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %			
0	5	10	15	20				
6) Доля родителей, охваченных диагностическими процедурами (справка о целях психодиагностики, используемых методиках и количественных данных) К1П6					Подтверж дающий документ	Выставл яется МАХ		
0	До 10 %	10-19 %	20-30%	Более 30%				

						(стр. __)	балл
	0	5	10	15	20		
	В целом по критерию выставляется средний балл по показателям 1-6						
	Подтверждающие документы за отчетный период педагога-психолога: статистические справки, отчеты по мониторинговым исследованиям; выписки из приказов, справки. Все вышеперечисленные документы должны быть заверены руководителем образовательного учреждения.						
2. Уровень коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	1) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.) (от учащихся начальных классов) <u>К2П1</u>					Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	Отсутствует данный вид работ	7-10%	11-19%	20%-30%	Более 30%		
	0	8	10	15	20		
	2) Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, уроки психологии, развивающие занятия и т.п.), (от учащихся 5-8 классов) <u>К2П2</u>					Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	Отсутствует данный вид работ	7-10%	11-19%	20%-30%	Более 30%		
	0	8	10	15	20		
	3) Доля учащихся, охваченных коррекционно-развивающей деятельностью по социальной адаптации и профессиональной ориентации (от учащихся 9-11 классов) <u>К2П3</u>					Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	Отсутствует данный вид работ	До 5 %	До 10 %	До 15 %	До 20 %		
	0	5	10	15	20		
	4) Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими процедурами (по журналу индивидуальной коррекционно-развивающей работы) <u>К2П4</u>					Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	Отсутствует данный вид работ	до 5%	6- 10 %	11-20 %	более 20 %		
	0	5	10	15	20		
В целом по критерию выставляется средний балл по показателям 1- 4							
Максимальный балл по критерию - 20							
3. Уровень психопрофилактического и здоровьесберегающего сопровождения образовательного процесса.	1) Доля учащихся, охваченных групповыми психопрофилактическими программами (тренинги, занятия, волонтерство и т.п.) <u>К3П1</u>					Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	до 10%	11-19 %	20% - 40 %	41% - 50 %	более 50 %		
	0	5	10	15	20		
	2) Доля учащихся, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями (% детей от общего числа, с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате учащихся) <u>К3П2</u>					Подтверждающий документ (стр. __)	Выставляется МАХ балл
	отсутствует данный вид работы	2 - 3 %	4 - 5 %	6 - 10 %	более 10 %		
	0	8	10	15	20		
3) Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями (с приложением справки с указанием количества					Подтверждающий документ	Выставляется	

	первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате педагогов) КЗПЗ					документ (стр. ___)	МАХ балл					
	отсутствует данный вид работы	до 10%	10-19%	20%- 30%	Более 30%							
	0	8	10	15	20							
	4) Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными консультациями (с приложением справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественном охвате родителей) КЗП4					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл					
	отсутствует данный вид работы	менее 5 %	6% - 9 %	10% - 19 %	Более 20%							
	0	8	10	15	20							
	5) Повышение психологической компетентности педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и др. – аналитический отчет о работе с педколлективом за отчетный период) КЗП5					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется сумма баллов					
	Выступление на педсоветах и МО по результатам психологических исследований		Обучающий семинар		Постоянно действующий семинар (психологический клуб, психологическая гостиная и т.д.)			Проведение тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов				
	1 - 3 выступл ений	Более 3 -х	1 - 3 выступл ений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений			Более 3 -х	1 - 3 выст уплен ий	Более 3 -х		
	3	5	3	5	3			5	3	5		
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-5												
4. Результативность деятельности педагога-психолога по социально-психологической адаптации обучающихся и вовлечению их в образовательно-воспитательный процесс.	Максимальный балл по критерию - 20											
	1) Количество родительских собраний, разработанных и проведенных педагогом-психологом за отчетный период (справка с указанием тематики собраний и возрастной параллели) К4П1					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл					
	1 -5		5-10		11-15			16-20		более 20		
	5		8		12			17		20		
	2) Доля учащихся, вовлеченных во внеучебную активность, психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.) К4П2					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл					
	Отсутствуют		До 3%		До 5%			5 %- 10%		Более 10%		
	0		5		10			15		20		
	3) Доля обучающихся, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах под руководством педагога-психолога К4П3					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл					
	Отсутствуют		До 3%		До 5%			от 5 % до10%		Более 10%		
	0		5		10			15		20		
4) Доля учащихся, охваченных программами, направленными на формирование здорового образа жизни, профилактику различного рода заболеваний, в том числе социального характера, изучаемых во внеурочной деятельности К4П4					Подтверж дающий документ (стр. ___)	Выставл яется МАХ балл						
Отсутствуют		До 5 %		До 10 %			До		Свыше 20 %			

				20 %				
0	5	10	15	20				
5) Доля учащихся, охваченных программами элективных курсов по предпрофильной подготовке и профильному самоопределению учащихся (от учащихся 9-11 классов) К4П5					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл		
менее 20 %	20 % - 39 %	40 % - 59 %	60 % - 79 %	80 % и более				
3	5	10	15	20				
6) Количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий (конкурсы, гранты, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) К4П6					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20		
школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень					
Победители- 6 баллов, 1 призовое место - 2 балла 2 и более – 4 балла	Победители- 10 баллов, 1 призовое место - 6 баллов, 2 и более - 8 баллов	Победители- 15 баллов, 1 призовое место - 10 2 и более - 12	Победители - 20 баллов 1 призовое место - 14 2 и более - 16					
7) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательно-воспитательном процессе К4П7								
Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики	Использование в профессиональной деятельности электронных методических комплектов	Использование самостоятельных разработанных материалов по пропаганде психологических знаний на электронных носителях	Наличие у психолога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме		Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов		
5	5	5	5					
В целом по 4 критерию средний балл выставляется по показателям 1-7								
<i>Максимальный балл по критерию - 20</i>								
1) Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах за отчетный период К5П1					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20		
Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий		
1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	1 - 3 выступлений	Более 3 -х	
2	5	3	6	5	8	8	10	
2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, статей К5П2					Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не		
Школьный		Муниципальный		Региональный		Более высокий		

5. Результативность участия педагога-психолога в методической и научно-исследовательской работе. Исполнительская дисциплина.

								более 20	
1 - 3	Более 3 -х	1 - 3	Более 3 -х	1 - 3	Более 3 -х	1 - 3	Более 3 -х		
2	5	3	6	5	8	8	10		
3) Участие (руководство) педагога-психолога в работе экспертных комиссий, групп, жюри олимпиад, творческих лабораторий, руководство методическими объединениями <u>К5П3</u>							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
школьной		муниципальной		региональной		Более высокий			
2 – член 5-руководитель		5– член 10-руководитель		10 член 15-руководитель		15– член 20 - руководитель			
4) Наличие призовых мест в муниципальных, региональных, и всероссийских профессиональных конкурсах "Психолог года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсе лучших учителей в рамках реализации ПНПО <u>К5П4</u>							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется сумма баллов, но не более 20	
Школьный уровень		муниципальный		региональный		Более высокий			
Победа- 6 баллов, призёр - 2 балла		Победа- 10 баллов, призёр - 6 баллов, участие -2 балла		Победа- 15 баллов, призёр - 10 баллов, участие – 6 баллов		Победа - 20 баллов, призёр – 14 баллов, Участие -10 баллов			
5) Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания, дежурство, посещение совещаний, семинаров и др.) <u>К5П5</u>							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
Имеются нарушения				Нет нарушений					
0				20					
6) Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации (программы, журналы, отчеты и т.п.) <u>К5П6</u>							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
Наличие замечаний				Отсутствие замечаний					
0				20					
7) Степень участия психолога в работе по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе <u>К5П7</u>							Подтверждающий документ (стр. ___)	Выставляется МАХ балл	
Наличие обоснованных обращений участников образовательного процесса				Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса					
0				20					
В целом по 5 критерию средний балл выставляется по показателям 1-7									
Итого (сумма средних баллов по критериям 1-5)									

10.3 Критерии и показатели эффективности работы социального педагога

N п/п	Критерии	Показатели
Итого по критерию 1:		
1.	Уровень профессионацион	Максимальный балл по критерию 1 - 20
		1) <u>систематическое ведение личного сайта педагога</u> систематическое ведение <u>личного сайта педагога</u>
		выставляется максимально

		Отсутствие сайта	Несистематическое ведение сайта (реже 1 раза в месяца)	Своевременное обновление сайта	наличие у учителя призовых мест на конкурсах профессиональных сайтов	возможный балл		
		0	3	10	20			
2) Результативность использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе								
		участие социально педагога в конференциях в режиме on-line	использование образовательном процессе электронных учебных методических комплектов в	использование в образовательном процессе самостоятельно разработанных электронных учебно-методических комплектов	использование электронных форм тестирования участников образовательного процесса	использование социальным педагогом дистанционных форм консультирования участников образовательного процесса	наличие у социального педагога призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме	выставляется максимальный балл
		5	7	10	12	15	20	
3) Результативность применения во внеурочной деятельности инновационных методик и технологий								
		использование социально – педагогических технологий	использование тренинговых форм работы	организация системной работы с волонтерами	организация благотворительных мероприятий и акций	наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов всех уровней	выставляется максимальный балл	
		5	7	10	15	20		
4) Результативность исследовательской деятельности социального педагога								
		наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов школьного уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов муниципального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов регионального уровня	наличие призовых мест на профессиональных конференциях, слетах педагогов (уровень выше регионального)	выставляется максимальный балл		
		5	10	15	20			

		5) Результативность деятельности социального педагога по социальной адаптации и профессиональной ориентации учащихся					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		6) Доля учащихся, охваченных деятельностью по программам социальной адаптации и реабилитации детей (от общего количества детей девиантного поведения)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
Итого по критерию 1 (в целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1 - 5)							
		Максимальный балл по критерию 2 - 20					
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребёнка	1) Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, клуб правовых знаний для родителей, педагогический консилиум для педагогов)					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		2) Доля учащихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры					выставляется максимально возможный балл
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		3) Деятельность социального педагога по защите прав ребёнка в семье:					выставляется максимально возможный балл
		а) Наличие банка данных семей, практикующих ту или иную форму насилия (физическую, психическую, экономическую, моральную жестокость)					
		наличие		отсутствие			
		20		0			
		б) Социально - педагогическое семейное консультирование (от общего количества семей, представленных в банке данных 3а)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		4) Деятельность социального педагога с опекаемыми детьми:					выставляется максимально возможный балл
		а) Оформление личного дела опекаемого в соответствии с нормативными документами (от общего количества опекаемых детей)					
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		б) Осуществление социального надзора над семьями опекаемых детей (трудоустройство, патронат, сохранение жилья, обеспечение пособиями, пенсиями и т.д.)					
		в полной мере	частично	отсутствие			

		20	10	0			
Итого по критерию 2 (в целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному педагогу):							
3.	Динамика профилактической работы педагога с учащимися и родителями	Максимальный балл по критерию 3 - 16					
		1) Количество правонарушений, совершаемых учащимися				выставляется максимально возможный балл	
		положительная динамика	отрицательная динамика		сохранение показателей		
		20	0		10		
		2) Изменение доли учащихся в образовательном учреждении, стоящих на внутришкольном учете					
		увеличение	сохранение		снижение	выставляется максимально возможный балл	
		0	10		20		
		3) Доля несовершеннолетних детей с девиантным поведением, охваченных неаудиторной деятельностью (участие в массовых мероприятиях, занятость в кружках и секциях)				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		4) Охват детей девиантного поведения и детей из социально незащищённых категорий семей организованными формами труда и отдыха в каникулярное время				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		5) Охват участников образовательного процесса мероприятиями профилактической направленности				выставляется максимально возможный балл	
		менее 20 %	20 - 39 %	40 - 59 %	60 % - 79 %	80 - 100 %	
		0	5	10	15	20	
		6) Доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне				выставляется максимально возможный балл	
менее 50 %	50 - 79 %	80 - 100 %		отсутствие конфликтных ситуаций			
0	5	10	20				
Итого по критерию 3 (в целом по критерию выставляется средний балл по показателям 1 - 8, относящимся к конкретному социальному педагогу):							
4.	Результаты вносить участия социальное	Максимальный балл по критерию 6 - 16					
		1) Ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые мероприятия, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах				выставляется максимально возможный балл	

		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	15	20	
		2) Наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	15	20	
		3) Участие (руководство) социального педагога в работе экспертных комиссий, жюри, конкурсов					выставляется максимально возможный балл
		0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	
		0	3	7	15	20	
		4) Использование программ социальной адаптации, реабилитации, профилактики и т.д.					выставляется максимально возможный балл
		типовая	адаптированная		авторская		
		5	10		20		
		5) Обновление процесса повышения квалификации в рамках КПО (осуществление тьюторской деятельности на КПК и семинарах)					выставляется максимально возможный балл
		школьный уровень	муниципальный уровень		региональный уровень		
		5	15		20		
Итого по критерию 4 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 5):							
5	Деятельность социального педагога как члена единого профессионального коллектива	1) Педагог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества					выставляется максимально возможный балл
		школьной		муниципальной		региональной	
		4- член		5-член		7 - член	
		5 - руководитель		10 - руководитель		20 - руководитель	
		2) Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания на уроки, начало и окончание урока, удаление учащихся с урока, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, дежурство, посещение совещаний и др.)					
		К5П2					
		Имеются нарушения		Нет нарушений			
		0		20			
		3) Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации					
		К5П3					
	Имеются нарушения		Нет нарушений				
	0		20				
	4) Степень участия учителя в работе по созданию и поддержанию благоприятного морально-психологического климата в коллективе					К5П4	

	Имеются нарушения	Нет нарушений	
	0	20	
			Итого

10.4. Критерии и показатели эффективности работы педагога дополнительного образования

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности			Баллы
1. Доля обучающихся (у данного педагога) от общего количества детей, занимающихся по программам дополнительного образования одного направления			Выставляется максимальный балл
до 40 %	40 – 60 %	60-100%	
5	10	20	
2. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в мероприятиях соответствующей направленности			Выставляется максимальный балл
Сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
Участие - 2 Призовые места - 5	Участие - 5 Призовые места - 10	Участие - 7 Призовые места - 20	
3. Включенность в методическую работу: выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, повышение квалификации на курсах, семинарах.			Выставляется максимальный балл
Школьный/сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
5	10	20	
4. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания на уроки, начало и окончание урока, удаление учащихся с урока, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, дежурство, посещение совещаний и др.)			Выставляется максимальный балл
Имеются нарушения		Нет нарушений	
0		20	
5. Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации			Выставляется максимальный балл
Имеются нарушения		Нет нарушений	
0		20	
			Итого

10.5. Критерии и показатели эффективности работы педагога – организатора

Критерии оценки результативности профессиональной деятельности		Баллы
1. Участие в организации и проведении мероприятий с привлечением родительской общественности		Выставляется максимальный балл
1-2 мероприятия	Более 2 мероприятий	
5	10	

2. Коллективные и индивидуальные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в творческих конкурсах			Выставляется сумма баллов, но не более 20 баллов
Сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
Участие - 1 Призовые места - 3	Участие - 2 Призовые места - 4	Участие - 4 Призовые места - 6	
3. Включенность в методическую работу: выступление на семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, повышение квалификации на курсах, семинарах			Выставляется макс. балл
Школьный/сетевой уровень	Муниципальный уровень	Региональный и выше уровень	
5	10	20	
4. Выполнение правил внутреннего трудового распорядка, организационных моментов, связанных с учебно-воспитательным процессом, приказов и распоряжений администрации учреждения (опоздания на занятия, дежурство, сохранность материально-технической базы учебного кабинета, посещение совещаний и др.)			Выставляется макс. балл
Имеется более 5 нарушений	Имеется менее 5 нарушений	Нет нарушений	
0	5	20	
5. Полнота, своевременность и правильность ведения школьной документации			Выставляется макс. балл
Имеются нарушения	Имеется менее 5 нарушений	Нет нарушений	
0	5	20	
Итого			

Приложение N 4
к Положению об оплате труда
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова



Размеры повышения должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)
работников МАОУ «Образовательный центр № 1 им. В.П. Чкалова»
1. За специфику работы:

	Размер повышения в процентах к должностным окладам (окладам) с учетом выплат за квалификационную категорию, выслугу лет (стаж педагогической работы)
За работу в общеобразовательных учреждениях для обучающихся по адаптированным образовательным программам	15-20
За работу в образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении	15-20
За работу в специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков, нуждающихся в особых условиях воспитания, обучения и требующих специального педагогического подхода:	
медицинским работникам	30
педагогическим и другим работникам	15-20
За работу в кадетских школах-интернатах	20
За работу в учреждениях, имеющих отделения, классы, группы, реализующие адаптированные образовательные программы:	
руководителю	15
работникам, непосредственно занятым в таких классах, группах	20
За работу в образовательных учреждениях, имеющих классы, группы для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (в группах, имеющих детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей учреждений среднего профессионального образования)	20
Руководителям, специалистам за работу в	25

образовательных учреждениях в сельской местности	
За работу в лицее, колледже:*	
педагогическим работникам	15
За работу в центрах психолого-педагогического и медико-социального сопровождения детей	20
За работу в учреждениях социальной защиты населения, детских домах (домах-интернатах для детей-инвалидов), а также отделениях для детей-инвалидов в учреждениях для взрослых	15-20
За работу в специализированных домах ребенка:	15-20
педагогическим работникам	20
За индивидуальное обучение на дому детей, страдающих хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения):	
учителям	20
Председателю первичной профсоюзной организации	5
Заместителям председателя первичной профсоюзной организации	3

* В классах, группах указанных образовательных учреждений, в которых не реализуются программы повышенного уровня, указанное повышение должностных окладов (ставок заработной платы) не производится.

Приложение N 5
к коллективному договору
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова»



**Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда
работникам дошкольных групп
МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

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

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за качество и высокие показатели работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей: за инициативу, творчество и применение в работе современных форм, методов и содержания организации труда: за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и напряжённость выполняемых работ предполагает поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям: разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализации программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания и т.д.): за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного мероприятия: за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности: за выполнение работ связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.2. Процентное распределение стимулирующего фонда оплаты труда работников дошкольных групп по видам и формам материального стимулирования педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, а также рабочих производится администрацией по согласованию с профсоюзным органом дошкольной образовательной организации, принимается на профсоюзном собрании организации и является приложением № 1 к данному Положению.

2.3. Сотрудники дошкольного учреждения самостоятельно два раза в отчетный период: 1 полугодие (январь-июнь) и 2 полугодие (июль-декабрь) - 2 раза в учебный год заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в Комиссию по

распределению стимулирующих выплат для проверки и уточнения. Выплачивается ежемесячно.

2.4. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные настоящим Положением, представляются для рассмотрения Комиссией до 05 числа месяца следующего за отчетным периодом.

2.5. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников дошкольных образовательных организаций за качество труда, не связанные с результативностью деятельности, не допускаются.

2.6. Выплаты стимулирующего характера (надбавки, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.7. Положение включает перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов – 100 (*отдельно для педагогических работников и иных работников*).

2.8. Распределение стимулирующих выплат работникам МДОУ осуществляет специально созданная комиссия по представлению руководителя МДОУ. В состав комиссии входят руководитель МДОУ, председатель профсоюзного комитета, представители учредителя и родительской общественности.

2.9. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции МДОУ.

2.10. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Отпуск указанной категории работников оплачивается, исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3. Порядок стимулирования

3.1. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам ДОУ за результативность и качество труда, является итоговый оценочный лист и решение органа самоуправления дошкольной образовательной организации о согласовании оценки результативности деятельности работников ДОУ.

3.2. Сотрудники дошкольного учреждения самостоятельно два раза в отчетный период: 1 полугодие (январь-июнь) и 2 полугодие (июль-декабрь) - 2 раза в учебный год заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают в Комиссию по распределению стимулирующих выплат для проверки и уточнения. Выплачивается ежемесячно.

3.3. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда педагогического работника, предусмотренные настоящим Положением, представляются для рассмотрения Комиссией до 05 числа месяца следующего за отчетным периодом.

3.4. Размер стимулирующих выплат конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

3.5. При выходе педагогического работника из отпуска по уходу за ребенком, годового отпуска без сохранения заработной платы ему устанавливается стимулирующая часть заработной платы по результатам деятельности, оформленным в портфолио в период до ухода в отпуск.

3.6. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику назначается по результатам индивидуальных достижений (портфолио) с предыдущего места работы.

3.7. Стимулирующая часть вновь прибывшему работнику, не имеющему портфолио с предыдущего места работы, назначается в размере от 2 до 100 % средней стимулирующей

выплаты педагогических работников по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат.

3.8. Стимулирование вновь прибывшему работнику назначается на период со дня приёма на работу до окончания текущего расчетного периода и установления стимулирующей выплаты по показателям работы на основе индивидуальных достижений педагога (портфолио) по итогам работы истекшего расчетного периода.

3.9. Форма и содержание оценочных листов (портфолио) результативности и качества деятельности работников включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы, выставленные экспертами по соответствующим критериям, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа (либо здесь можно перечислить пункты или разделы, из которых состоит портфолио).

3.10. Утверждение итоговых оценочных листов работников ДООУ (результатов по портфолио) проводится на итоговом заседании комиссии с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены комиссии, фамилия и занимаемая должность работника и среднее арифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами (либо: конкретное количество утвержденных баллов по каждому портфолио).

3.11. В течение пяти рабочих дней с момента итогового заседания комиссии руководитель ДООУ знакомит каждого сотрудника ДООУ с итоговым оценочным листом (протоколом комиссии), в котором работник ставит дату ознакомления и подпись.

3.12. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности, работник образовательной организации в течение пяти рабочих дней с момента ознакомления с итоговым оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснениями в комиссию.

3.13. Комиссия рассматривает письменное обращение работника и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение пяти рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры или органы самоуправления ДООУ.

3.14. На основании проведенной оценки достижений работников ДООУ производится подсчет баллов за соответствующий период. По каждому работнику составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям, оценки, зафиксированную в итоговых оценочных листах.

3.15. Размер выплат стимулирующего характера руководителя дошкольной образовательной организации устанавливается приказом учредителя.

3.16. Подсчет баллов для оценки руководителя ДООУ проводится комитетом образования администрации Энгельсского муниципального района. Полученное количество баллов суммируется с баллами других работников образовательной организации и определяется итоговое количество баллов по организации.

3.17. *Размер стимулирующей части фонда оплаты труда - запланированной на период установления стимулирующих надбавок, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.*

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику ДООУ рассчитывается по формуле:

$$CB = (D \times B) \setminus M, \text{ где}$$

CB - ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

D - денежный вес одного балла;

B - количество баллов;

M - количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

**IV. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности
деятельности педагога-психолога ДОУ**

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными коррекционно-развивающими технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом-психологом современных социально-психологических методик психологического сопровождения образовательного процесса</i>	Владение методиками активного социально-психологического обучения (проведение тренинговых, развивающих, коррекционных занятий, и т.д.)	Аналитическая справка; краткое описание методик и информация о ходе реализации в виде отчетов, презентаций, публикаций в прессе и т.д.; справки о проведении недели психологии в ДОУ;	1- владеет 1 методикой; 2- владеет 2-5 методиками; 3 – владеет 5-ю и более методиками	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Наличие системы диагностической деятельности в рамках психологического сопровождения образовательного процесса	Справка с указанием конкретных диагностических программ, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение экспертизы образовательного процесса (психологический анализ занятий, экспертиза образовательных программ, экспертиза здоровьесберегающих показателей образовательного процесса)	Аналитическая справка; экспертное заключение с указанием конкретных рекомендаций. Копии писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Наличие системы мониторинговых исследований	Приложение отчетов по следующим видам мониторинга: <ul style="list-style-type: none"> • информационный (технический сбор данных по заказу управленческих структур); • базовый (обобщение динамики изменений по результатам психодиагностики; • проблемный (отслеживание рисков, трудностей, вторичных эффектов инновационных технологий) 	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Повышение психологической компетенции педагогического коллектива (профилактика профессионального выгорания, работа с молодыми педагогами и д.р.)	Аналитический отчет о работе с пед. коллективом. Программа выступлений на педагогических советах и МО по результатам психологических исследований, планы постоянно действующих психологических семинаров, программы проведения тренинговых занятий и мастер-классов для педагогов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.2. Разработка методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса (с внешней рецензией от профессионального сообщества)	Наличие у педагога-психолога методических рекомендаций, авторских программ, диагностического инструментария, обеспечивающих развивающий характер образовательного процесса	Аналитическая справка; внешние рецензии от профессионального сообщества и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие (1 -2 разработки) 2 – полное соответствие (более 3 разработок)	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.3. Использование ИКТ в процессе социально-психологического сопровождения	Участие в конференциях в режиме on-line, сетевых сообществах, работе образовательного портала СарВики, ведение Интернет-страницы; проведение консультаций в дистанционном режиме и т.д.	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога-психолога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

1.4. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья детей путем организации групповых психопрофилактических программ	Аналитическая справка; справка об итогах реализации психопрофилактических программ; копии планов, писем, приказов и др. документов	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Проведение психолого-медико-педагогических консилиумов	Приказы о проведении МПК, решение МПК по: <ul style="list-style-type: none"> • индивидуальной проблеме ребенка; • проблеме группы детей; • проблеме группы и т.д. 	0 – отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
1.5. Организация психолого-педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей учащихся	Работа с воспитанниками, имеющими особые образовательные потребности, охваченные психодиагностическим сопровождением в рамках интегрированного и инклюзивного обучения	Справка о количестве детей с ООП и аналитический отчет по работе с ними	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Доля детей с особыми образовательными потребностями, охваченных коррекционно-развивающим сопровождением в рамках интегрированного или инклюзивного обучения и воспитания	Выписка из журнала индивидуальной коррекционно-развивающей работы	0 - отсутствие 1 - 1-50% 2 - 51-100%	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Дополнительная дифференцированная работа с различными категориями детей (одаренные; дети группы риска и д.р.)	Аналитическая справка; копии приказов и т.д.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 25				Сумма баллов по критерию 1	

--	--

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика в социально-психологической адаптации воспитанников ДОУ	Динамика показателей адаптации воспитанников ДОУ	Аналитическая справка адаптационного периода вновь прибывших детей; таблицы динамики (за 3-5 лет) и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Динамика результатов коррекционно-развивающей деятельности по социальной адаптации дошкольников	Аналитическая справка сопровождения и таблицы динамики (за 3-5 лет)	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Организация педагогом-психологом внеучебной социально-значимой деятельности	Организация деятельности по вовлечению воспитанников, в студийно-кружковую работу психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; планы работы кружка, клуба; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
	Организация кружков, секций общекультурной, общеинтеллектуальной, социально-нравственной направленности	Аналитическая справка; планы работы кружка, секции; списки участников; диагностика результатов работы кружка и др.; копии приказов, писем, дипломов, грамот, сертификатов и др.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 2					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 8					

Критерий III. Стабильные результаты освоения воспитанниками коррекционно-развивающих программ					
3.1. Стабильные результаты освоения коррекционно-развивающих программ	Доля воспитанников, охваченных групповыми коррекционно-развивающими программами (тренинги, часы психологии, развивающие занятия и т.д.)	Аналитическая справка о результативности коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала групповой работы, заверенная руководителем образовательного учреждения	0 - отсутствие 1 – менее 50 % 2 – 51 – 100 %	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Доля воспитанников охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими программами	Аналитическая справка о результативности индивидуальной коррекционно-развивающей работы (с указанием методик, программ оценки результатов); выписка из журнала индивидуальной работы, заверенная руководителем ОУ	0 - отсутствие 1 – менее 20 % 2 – от 21 %	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
3.2. Организация деятельности воспитанников, вовлеченных во внеучебную активность под руководством педагога-психолога	Доля воспитанников, вовлеченных во внеучебную активность психолого-педагогического направления (психологические клубы, психологические кружки, секции и т.п.)	Аналитическая справка; план работы психологических клубов, психологических кружков, секции и т.п.	0 – отсутствует 1- менее 5 % 2 – 6 % - 10 % 3- более 10 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
3.3. Организация индивидуальных консультаций для участников образовательного процесса	Доля педагогов (специалистов), охваченных индивидуальными психологическими консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата педагогов	0 – отсутствует 1- менее 25 % 2 – 26 % - 49 % 3- более 50 %	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Доля родителей, охваченных индивидуальными консультациями	Справки с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата родителей	0 – отсутствует 1- менее 5% 2 –6%-19% 3- более 20%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Доля воспитанников, охваченных индивидуальными психопрофилактическими консультациями	Справка с указанием количества первичных и повторных консультаций, их тематики и количественного охвата учащихся	0 – отсутствует 1- менее 3% 2 –4% -9% 3- более 10%	0/1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 16					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания

4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Аналитическая справка; копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога-психолога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
--	--	--	---	--	--

4.2. Участие в исследовательской деятельности	Презентация результатов исследовательской деятельности педагога - психолога в рамках научно-практических конференций, профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>	Аналитическая справка, копии программ мероприятий, сертификатов, дипломов и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4 - федеральный	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	
4.3. Участие в опытно-экспериментальной деятельности	Результативность опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Аналитическая справка; копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	1- уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
4.4. Обобщение и распространение собственного психолого-педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; <i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа этих мероприятий</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
	Выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>* учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Аналитическая справка; копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный 4- федеральный	1/2/3/4 Выставляется соответствующий балл	

4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри олимпиад, конкурсов; творческих лабораторий; руководство методическими объединениями	Аналитическая справка; копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения и т.д.	1 – уровень ОУ 2- муниципальный 3- региональный	1/2/3 Выставляется соответствующий балл	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 19				Сумма баллов по критерию 4	

5. Общественная деятельность педагога-психолога	Максимальный балл по критерию - 10			выставляется максимально возможный балл
	1) Педагог-психолог является членом (руководителем) профсоюзной организации работников просвещения			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель	
	Подтверждающий документ: справка, заверенная председателем профсоюзной организации			
	2) Педагог-психолог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации "Педагогическое общество России"			
	ДОУ	муниципальной	региональной	
	2 - член	4 - член	5 - член	
	4 - руководитель	8 - руководитель	10 - руководитель	
Подтверждающий документ: справка, заверенная руководителем соответствующего отделения общественной организации "Педагогическое общество России"				
3) Педагог-психолог является членом (руководителем) управляющего совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества				
ДОУ	муниципальной	региональной		
2 - член	4 - член	5 - член		
4 - руководитель	8- руководитель	10 - руководитель		
Подтверждающий документ: справка, приказ о назначении, о выдвижении				
Итого по критерию 6 (в целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1 - 3):				
Итого: (для вычисления итогового балла данные по критериям 1 - 5 суммируются)				
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 5 равна 74			Сумма баллов по критериям 1 - 5	

V. Критерии и показатели профессиональной компетентности и результативности деятельности музыкального руководителя дошкольного образовательного учреждения

Показатель	Проявление показателя	Подтверждающие документы	Рекомендации по оценке показателей	Оценка показателя в баллах	Само-оценка
Критерий I. Владение современными образовательными технологиями и методиками					
<i>1.1. Использование педагогом в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик</i>	Наличие системы деятельности по использованию в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик	Аналитическая справка с указанием конкретных образовательных технологий, используемых в образовательном процессе, а также итогов диагностики их результативности	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.2. Использование ИКТ в образовательном процессе</i>	Использование ИКТ в образовательном процессе	Справка об использовании ИКТ в деятельности педагога; перечень используемых ресурсов; скрин-шот страницы (сайта); ссылки на: ресурсы (в т.ч. авторские), размещенные в сети Интернет; веб-страницу ДОУ; личный сайт и т.п.	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.3. Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей, рекомендованных на федеральном или региональном уровне</i>	Решение проблемы сохранения и укрепления здоровья воспитанников при организации образовательного процесса	Справка об использовании здоровьесберегающих технологий, методик и приемов, применяемых педагогом (желательно, с анализом результативности их применения), копии писем, приказов и т.п	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
<i>1.4. Организация педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей воспитанников</i>	Использование технологий и методик лично ориентированного взаимодействия	Справка с указанием конкретных технологий и методик лично ориентированного взаимодействия, применяемых музыкальным руководителем, а также диагностики результативности их применения	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	

	Реализация музыкальным руководителем образовательных программ по развитию художественно-эстетической (музыкальной) одаренности детей	Копия лицензии, справка о доле воспитанников, нуждающихся в вышеперечисленных программах	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 1					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 1 равна 10					

Критерий II. Эффективность применения современных образовательных технологий и методик					
2.1. Позитивная динамика достижений воспитанников	Наличие динамики индивидуального развития детей	Материалы педагогической диагностики (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
2.2. Достижения воспитанников на конкурсных мероприятиях художественно-эстетической направленности	Официально зафиксированные достижения воспитанников в конкурсах и иных мероприятиях различного уровня <i>* учитываются победы и участия в мероприятиях различного уровня независимо от числа победителей и участников, обучающихся у данного педагога</i>	Копии дипломов, грамот, сертификатов, приказов и других официальных документов	Мероприятия ДОУ 1 – участие 2 – победа	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный этап 2 – участие 3 - победа		
			Региональный (федеральный) этап 3 – участие, 4 - победа		
2.3. Организация педагогом студийно-кружковой работы	Руководство кружком, студией (в соответствии с СанПиН) Проведение мероприятий музыкально-эстетической направленности	Распорядительные документы, перспективные планы работы кружков и студий Копии распорядительных документов по результатам участия в мероприятиях, грамот, дипломов, заверенные руководителем ОУ	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
			Уровень ДОУ – 1		
			Муниципальный уровень - 2		
			Региональный уровень – 3	Выставляется сумма баллов	

Сумма баллов по критерию 2	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 2 равна 14	

Критерий III. Стабильные результаты освоения обучающимися, воспитанниками образовательных программ					
3.1. Доля воспитанников, имеющих высокий уровень развития в соответствии с требованиями основной общеобразовательной программы, реализуемой ДОУ	Результаты диагностики уровня развития воспитанников	Материалы педагогической диагностики воспитанников (схемы, графики, диаграммы, таблицы и комментарии к ним) за три года, с указанием используемых диагностических методик	5-15 % – 1	Выставляется соответствующий балл	
			16-25% – 2		
			свыше 25 – 3		
3.2. Наличие системы стандартизированной педагогической диагностики, отражающей соответствие уровня развития воспитанников ДОУ требованиям основной общеобразовательной программы: диагностика, анализ, коррекция	Программа диагностических исследований	Контрольно-измерительные материалы	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	Выставляется соответствующий балл	
Сумма баллов по критерию 3					
Максимально возможная сумма баллов по критерию 3 равна 5					

Критерий IV. Личный вклад в повышение качества образования на основе совершенствования методов обучения и воспитания					
4.1. Повышение качества профессиональной деятельности	Систематическое повышение квалификации и самообразование (за 3-5 лет, предшествующих аттестации)	Копии свидетельств, удостоверений, справок и пр. о повышении квалификации на базе различных образовательных учреждений в соответствии с профессиональной деятельностью педагога	0 - отсутствие 1 – частичное соответствие 2 – полное соответствие	0/1/2 Выставляется соответствующий балл	
4.2. Результативность участия педагога в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных	Презентация профессионального мастерства в рамках профессиональных слетов, конкурсов и других мероприятий различного уровня	Аналитическая справка, копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ - 1	Выставляется соответствующий балл	
			Муниципальный - 2		
			Региональный - 3		

<i>проектах, имеющих профессиональное значение</i>	<i>* учитывается участие в мероприятиях различного уровня независимо от числа таких участий</i>		Федеральный - 4		
4.3. Участие в исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности	Результативность исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности (с учетом уровня эксперимента) <i>* учитывается участие в экспериментах различного уровня независимо от числа экспериментов</i>	Копии приказов, писем, отчетов по результатам экспериментальной деятельности; копии сертификатов, дипломов и т.д.	Уровень ДОУ - 1 Муниципальный - 2 Региональный - 3	Выставляется соответствующий балл	
4.4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Проведение открытых занятий, мастер – классов; выступления на семинарах, круглых столах; публикации <i>* учитывается участие в мероприятиях и публикации различного уровня независимо от числа этих мероприятий и публикаций</i> <i>*в том числе в системе областного отделения общественной организации «Педагогическое общество России»</i>	Копии программ мероприятий, писем, приказов, сертификатов; перечень публикаций; электронные ссылки и т.д.	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный - 2 Региональный (федеральный) – 3	Выставляется сумма баллов	
4.5. Профессиональная экспертная деятельность	Участие в работе экспертных комиссий, групп; жюри конкурсов; творческих лабораторий; тьюторство, руководство методическими объединениями	Копии приказов; копии положений о мероприятиях с указанием состава жюри; выписки из протоколов заседаний методических объединений и экспертных групп; план работы объединения, сертификаты и т.д.	Уровень ДОУ – 1 Муниципальный – 2 Региональный (федеральный)- 3	Выставляется сумма баллов	
Максимально возможная сумма баллов по критерию 4 равна 21			Сумма баллов по критерию 4		
Максимально возможная сумма баллов по критериям 1 – 4 равна 50			Сумма баллов по критериям 1 - 4		

**VI. Критерии и показатели качества и результативности труда
старшего воспитателя дошкольного учреждения**

1 группа критериев: Уровень предоставляемого содержания образования						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
1.1.	Своевременное и качественное ведение мониторинга освоения воспитанниками ООП ДО.	Результат оперативного контроля старшего воспитателя материалов мониторинга.	сдан не в срок - 0 есть недочеты – 1 балл без недочетов и в срок – 2 балла			Справка от руководителя
1.2.	Результаты эффективности педагогических действий по итогам педагогической диагностики.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО.	Октябрь до 40% - 1 балл 41%-60% - 2 балла свыше 60% - 3 баллов Май 40%-60% - 1 балл 61%-80% - 2 балла свыше 80% - 3 балла	Средний показатель		Аналитическая справка по результатам мониторинга образовательного процесса (сводная информация по организации)
1.3.	Организация участия воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	1. Доля воспитанников, принявших участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	до 10% -1 балл до 20% - 2 балла 30% и более -3 балла			Информационная справка об участии воспитанников в конкурсах различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов
		2. Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях различного уровня.	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла более высокий уровень - 4 балла			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы и другие документы, подтверждающие участие, победы и призовые места воспитанников)
1.4.	Качество взаимодействия с родителями воспитанников.	1. Совершенствование форм работы по оказанию консультативной помощи семьям.	1 балл			Информационная справка об оказании консультативной помощи.
		2. Организация проведения	1 балл			Информационная справка.

		совместных конкурсов, выставок.				
		3. Организация способов изучения общественного мнения о качестве работы учреждения (разработка анкет для родителей).	1 балл			Информационная справка, результаты анкетирования.

2 группа критериев: Обеспечение старшим воспитателем качества и результативности образовательной деятельности						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
2.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий в методической работе.	1. Использование самостоятельных разработок ИКТ в работе с педагогами (мультимедийные презентации и др.).	1 балл			Информационная справка
		2. Участие в вебинарах, конференциях в режиме on-line.	2 балла			Копии подтверждающих документов об участии в вебинарах, конференциях.
		3. Наличие призовых мест на мероприятиях, проводимых в дистанционном режиме.	3 балла			Копия протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых дистанционно.
		4. Организация информационной открытости (работа на сайте МДОУ).	4 балла			Копии распорядительных документов.
2.2.	Результативность использования здоровьесберегающих технологий	1. Доля педагогов, эффективно применяющих в воспитательно-образовательном процессе здоровьесберегающие технологии.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами здоровьесберегающих технологий, методик и приёмов.
		2. Эффективность применения педагогами здоровьесберегающих технологий.	менее 10% - 3 балла 11-20% - 2 балла более 21% - 1 балл			Данные мониторинга заболеваемости детей по детскому саду.

2.3.	Результативность применения педагогами проектных методик и технологий	1. Доля педагогов, применяющих в воспитательно-образовательном процессе метод проектов.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами в работе метода проектов.
		2. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на уровне детского сада.	2 балла			Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально-значимых проектов используемых в работе, грамоты, дипломы.
		3. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов муниципального уровня.	3 балла			
		4. Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов регионального уровня.	4 балла			
2.4.	Результативность применения педагогами исследовательской деятельности	Доля педагогов, применяющих в воспитательно-образовательном процессе детскую исследовательскую деятельность.	60%-80% - 1 балл свыше 80% - 2 балла			Аналитическая справка об использовании педагогами в работе исследовательской деятельности.
2.5.	Организация участия педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня («Воспитатель года», «Детский сад года», «Лидеры дошкольного образования» и т.д.)	1. Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня.	до 5 % -2 балла до 10 % - 3 балла 11% и более – 4 балла			Информационная справка об участии педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов.
		2. Наличие призовых мест у педагогов в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня.	локальный уровень – 3 балла муниципальный уровень - 4 балла региональный уровень - 4 балла более высокий уровень - 4 балла			Копии подтверждающих документов.
2.6.	Организация участия педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня	1. Доля педагогов, принявших участие в конкурсных мероприятиях различного уровня.	до 50 % -1 балл 51- 85 % - 2 балла 86-100% – 3 балла			Информационная справка об участии педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня, диаграмма, копии подтверждающих документов.

		2. Наличие призовых мест у педагогов в конкурсных мероприятиях различного уровня.	2 балла			Копии подтверждающих документов.
2.7.	Методическое сопровождение педагогов	1. Организация участия педагогов в методических объединениях	муниципальный уровень – 1 балл более высокий уровень – 2 балла			Информационная справка
		2. Отсутствие конфликтных ситуаций в коллективе.	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя
2.8.	Непрерывность образования	1. Курсы повышения квалификации.	1 балл			Копии подтверждающих документов (за последние 3 года)
		2. Участие в семинарах, конференциях.	1 балл			Копии подтверждающих документов
		3. Самообразование.	1 балл			План работы по самообразованию, краткие комментарии.

3 группа критериев: Результативность участия старшего воспитателя в методической и научно-исследовательской работе

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
3.1.	Развитие профессиональной компетенции	1. Выступления на семинарах, конференциях.	муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла		Копии распорядительных документов, копии подтверждающих документов по развитию профессиональной компетенции (свидетельства, программы мастер-классов, семинаров, конференций), сценарии.
		2. Открытые занятия, мастер-классы.	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла		
		3. Научно-методические публикации.	<ul style="list-style-type: none"> • в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла • методическая разработка в 		

			<p>сети Интернет (сайты для специалистов ДООУ) – 2 балла</p> <ul style="list-style-type: none"> • информация в сети Интернет (сайт педагога) – 1 балл 			
3.2.	Участие в конкурсных мероприятиях, программах, грантах, инновационных проектах имеющих профессиональное значение	1. Участие	<p>муниципальный уровень – 3 балла</p> <p>региональный уровень – 3 балла</p> <p>более высокий уровень – 3 балла</p>			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы).
		2. Победа	<p>муниципальный уровень – 4 балла</p> <p>региональный уровень – 4 балла</p> <p>более высокий уровень – 4 балла</p>			
3.3.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	1. Участие	1 балл			Копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы).
		2. Победа	2 балла			
3.4.	Наличие правительственных, отраслевых наград, почётных грамот, благодарственных писем за профессиональные заслуги (в течение года)	<p>локальный уровень – 1 балл</p> <p>муниципальный уровень – 2 балла</p> <p>региональный уровень – 3 балла</p> <p>отраслевые и правительственные награды – 4 балла</p>				Копии документов по результатам деятельности.
3.5.	Методическое сопровождение молодых педагогов	Осуществление методической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет.	2 балла			Отчёт о выполнении плана работы с молодыми педагогами.
3.6.	Участие в экспериментальной и инновационной деятельности	<p>локальный уровень – 2 балла</p> <p>муниципальный уровень – 3 балла</p> <p>региональный и федеральный уровень – 4 балла</p>				Копии распорядительных документов.

3.7.	Участие в разработке и реализации программ с учетом требований ФГОС ДО	ООП, Программа развития, годовой план МДОУ.	2 балла			Справка-подтверждение от руководителя, копии распорядительных документов.
3.8.	Выполнение годового плана работы	Выполнение методических мероприятий годового плана.	90% - 1 балл 91-100% - 2 балла			Справка-подтверждение от руководителя.
3.9.	Организация взаимодействия с социумом	Эффективность взаимодействия с организациями социума.	высокий уровень – 2 балла достаточный уровень – 1 балл низкий уровень – 0 баллов			Информационная справка

4 группа критериев: Общественная деятельность старшего воспитателя						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
4.1.	Общественная активность	<ul style="list-style-type: none"> ▲ участие в торжественных мероприятиях детского сада ▲ участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы) 	за 1 участие 1 балл.			Информационная справка, фотоотчёты.
4.2.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	1. Член комиссии	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла более высокий – 3 балла			Копии распорядительных документов
		2. Руководитель комиссии	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла более высокий – 4 балла			
4.3.	Деятельность в составе профсоюзной организации	1. Член профсоюзной организации	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла			Справка профсоюзной организации
		2. Руководитель профсоюзной организации	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла			

		3. Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	3 балла			«Педагогическое общество России»
--	--	---	---------	--	--	----------------------------------

5 группа критериев: Исполнительская дисциплина старшего воспитателя					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
5.1.	Соблюдение правил внутреннего распорядка	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя
5.2.	Выполнение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников	1 балл			
5.3.	Выполнение правил ТБ, ПБ, ОТ.	1 балл			
5.4.	Рациональное использование ресурсов (вода, электроэнергия)	1 балл			
5.5.	Бережное отношение к сохранности материально-технической базы	1 балл			
5.6.	Замещение педагогов	1 балл			
5.7.	Своевременное предоставление требуемой информации	1 балл			
5.8.	Исполнение решений, приказов, других распорядительных документов и поручений администрации МДОУ	1 балл			
5.9.	Педагогический стаж работы	15 -19 лет – 1 балл 20 лет и более – 2 балла			

Итого сумма баллов по критерию

VII. Критерии и показатели качества и результативности труда воспитателя дошкольного учреждения

1 группа критериев: Уровень предоставляемого содержания образования						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
1.1.	Посещаемость воспитанниками группы (детодни)	Выполнение плана детодней в группах для детей: • старшего дошкольного возраста (5-7 лет) • раннего и младшего дошкольного возраста (2-5 лет)	менее 65% - 1 балл 65%-79% -2 балла более 80% - 3 балла менее 50% - 1 балл 50-74% - 2 балла более 75% - 3 балла			Справка расчёта среднего показателя посещаемости детей.
1.2.	Сохранение здоровья воспитанников	Эффективность применения здоровьесберегающих технологий для детей: • старшего дошкольного возраста (5-7 лет) • раннего и младшего дошкольного возраста (2-5 лет)	менее 10% - 3 балла 11%-20% -2 балла более 21% - 1 балл менее 15% - 3 балла 16-25% - 2 балла более 26% - 1 балл			Краткое описание технологии, используемых методик, данные мониторинга заболеваемости детей.
		Сопровождение ребёнка с ОВЗ: составление и реализация коррекционно-развивающей программы	2 балла за каждого ребёнка			Индивидуальный образовательный маршрут
		Работа с детьми по предупреждению травматизма (отсутствие травматизма в группе, проведение инструктажей, создание условий для безопасного пребывания детей в группе)	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя

2 группа критериев: Уровень профессиональной культуры воспитателя

№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
2.1.	Своевременное и качественное ведение мониторинга освоения воспитанниками ООП ДО.	Результат оперативного контроля старшего воспитателя материалов мониторинга	0 - сдан не в срок 1 - есть недочеты 2 - без недочетов и в срок			Справка старшего воспитателя
2.2.	Результаты эффективности педагогических действий по итогам педагогической диагностики.	Доля воспитанников, овладевших необходимыми навыками и умениями по образовательным областям ООП ДО	октябрь до 40% - 1 балл 41%-60% - 2 балла свыше 60% - 3 балла май 40%-60% - 1 балл 61%-80% - 2 балла свыше 80% - 3 балла	Средний показатель: октябрь + май / 2		Аналитическая справка по результатам мониторинга образовательного процесса
2.3.	Участие воспитанников в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня.	Доля воспитанников, принявших участие в смотрах, выставках, конкурсах, соревнованиях различного уровня	до 10% -1 балл до 20% - 2 балла 30% и более -3 балла			Информационная справка об участии воспитанников в конкурсах различного уровня, копии подтверждающих документов
		Наличие призовых мест в конкурсных мероприятиях различного уровня.	(за один конкурс) локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла региональный уровень - 3 балла более высокий уровень - 3 балла			Копии подтверждающих документов (грамоты, дипломы и др.)
2.4.	Качество взаимодействия с родителями	1. проведение родительских собраний в форме круглого стола, консультации в нетрадиционной форме (педагогическое	1 балл			Копии протоколов родительских собраний, сценарии.

		просвещение родителей)				
		2. проведение экскурсий, образовательных путешествий с детьми	1 балл			Копии распорядительных документов, маршруты.
		3. проведение совместных конкурсов, выставок	1 балл			Информационная справка об участии родителей в мероприятиях.
		4. проведение совместных досугов	1 балл			Сценарии мероприятий.
		5. организация родителей на субботниках, благоустройстве участков, создании развивающей среды группы	1 балл			Информационная справка об участии родителей в мероприятиях.
		6. отсутствие задолженностей по родительской оплате на конец года	1 балл			Накопительная ведомость за д/сад (декабрь).
		7. отсутствие жалоб со стороны родителей	1 балл			Справка-подтверждение от руководителя об отсутствии жалоб со стороны родителей.
2.5.	Непрерывность образования	Курсы повышения квалификации	1 балл			Копии подтверждающих документов (за последние 3 года)
		Участие в семинарах, конференциях, в стажировочных площадках	1 балл			Копии подтверждающих документов

		Самообразование	1 балл			План работы по самообразованию, краткие комментарии.
--	--	-----------------	--------	--	--	--

3 группа критериев: Результативность инновационной деятельности воспитателя						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
3.1.	Использование информационно-коммуникационных технологий	Использование самостоятельных разработок ИКТ в работе с детьми (мультимедийные презентации и др.)	1 балл			Краткое описание разработок ИКТ
		Участие в вебинарах, конференциях в режиме on-line	2 балл			Копии свидетельств об участии в вебинарах, конференциях
		Наличие призовых мест на мероприятиях проводимых в дистанционном режиме	3 балла			Копии электронного протокола результатов участия в мероприятиях, проводимых дистанционно.
		Организация информационной открытости (работа на сайте МАОУ)	3 балла			Распорядительные документы.
3.2.	Использование проектных методик и технологий	Использование в воспитательно-образовательном процессе метода проектов	1 балл			Копии распорядительных документов план работы по проектной деятельности, краткие комментарии.
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов на уровне детского сада	2 балла			Копии распорядительных документов по результатам участия в конкурсах социально-значимых проектов используемых в работе, грамоты, дипломы.
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов муниципального уровня	3 балла			
		Наличие призовых мест на конкурсах социально-значимых проектов регионального уровня	4 балла			
3.3.	Использование	Результаты применения			Копии распорядительных	

	исследовательской деятельности (детская исследовательская деятельность)	исследовательской деятельности	1 балл			документов, план работы по исследовательской деятельности, краткие комментарии.
--	---	--------------------------------	--------	--	--	---

4 группа критериев: Результативность участия в методической работе						
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки		Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
4.1.	Развитие профессиональной компетенции	Выступления на педагогических советах, семинарах, конференциях.	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов, копии подтверждающих документов по развитию профессиональной компетенции (свидетельства, программы мастер-классов, семинаров, конференций), сценарии.
		Открытые занятия, мастер-классы.	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень – 4 балла			
		Научно-методические публикации	<ul style="list-style-type: none"> • в СМИ, периодических изданиях, сборниках - 3 балла • методическая разработка в сети Интернет (сайты для специалистов ДОУ) – 2 балла • информация в сети Интернет (сайт педагога) – 1 балл 			
4.2.	Участие в профессиональных конкурсных мероприятиях различного уровня («Воспитатель года»,	Участие	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень – 3 балла региональный уровень			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы)

	«Детский сад года», «Лидеры дошкольного образования» и т.д.)		– 3 балла более высокий уровень – 3 балла			
		Победа	локальный уровень – 3 балла муниципальный уровень – 4 балла региональный уровень – 4 балла более высокий уровень – 4 балла			
4.3.	Участие в конкурсных мероприятиях различного уровня	Участие	1 балл			Копии распорядительных документов, копии документов по результатам деятельности (сертификаты, грамоты, дипломы)
		Победа	2 балла			
4.4.	Наличие правительственных, отраслевых наград, почётных грамот, благодарственных писем за профессиональные заслуги (в течение года)	По факту	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень – 2 балла региональный уровень – 3 балла отраслевые и правительственные награды – 4 балла			Копии документов по результатам деятельности
4.5.	Наставничество	Осуществление педагогической помощи педагогическим работникам с опытом работы до трёх лет	2 балла			Копии распорядительных документов, план наставничества, отчёт о выполнении плана
4.6.	Участие в разработке и реализации программ с учетом требований ФГОС ДО	ООП, Программа развития МАОУ	2 балла			Копии распорядительных документов, краткая характеристика программы
		Рабочая программа педагога	1 балл			
4.7.	Создание развивающей предметно- пространственной среды в группе, на прогулочной площадке	Соответствие развивающей предметно- пространственной среды требованиям ФГОС ДО, возрастным особенностям	от 1 до 5 баллов			Аналитическая справка по результатам анализа РППС

		(наличие нетрадиционного оборудования и материалов по теме недели и его пополнение)				
		Подготовка к новому учебному году (демонстрационный, раздаточный материал; документация)	от 1 до 5 баллов			Информационная справка о готовности группы к новому учебному году, копия справки тематического контроля «Готовность групп к новому учебному году» (ст. воспитатель)
		Подготовка к летне-оздоровительной работе (атрибуты к играм)	от 1 до 5 баллов			Информационная справка о готовности группы к летнему оздоровительному периоду, план работы на лето.

5 группа критериев: Общественная деятельность воспитателя					
№ п/п	Критерии качества, интенсивности и результата работы	Индикатор оценки	Самооценка в баллах	Баллы	Подтверждающие документы (должны быть заверены заведующим МДОУ)
5.1.	Общественная активность	<ul style="list-style-type: none"> ♣ участие в качестве актеров в детских праздниках других групп, торжественных мероприятиях детского сада ♣ участие в общественных работах (субботники, ремонтные работы) ♣ Замещение педагогов 	за 1 участие 1 балл.		<p>Информационная справка, фотоотчеты.</p> <p>Справка-подтверждение от руководителя</p>

5.2.	Участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов	Член комиссии	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла более высокий уровень – 3 балла			Копии распорядительных документов
		Руководитель комиссии	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла более высокий уровень – 4 балла			
5.3.	Деятельность в составе профсоюзной организации	Член профсоюзной организации	локальный уровень – 1 балл муниципальный уровень - 2 балла			Справка профсоюзной организации
		Руководитель профсоюзной организации	локальный уровень – 2 балла муниципальный уровень - 3 балла			
		Член регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России»	3 балла			«Педагогическое общество России»

Итого сумма баллов по критериям:

VIII. Критерии материального стимулирования учебно-вспомогательного и технического персонала.

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ

Наименование должности: *заведующий хозяйством*

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Санитарно-гигиенические условия ДООУ (всего - 8,5 баллов)		
1.1.	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территории учреждения: -отсутствие замечаний со стороны проверяющих	
	-отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса	
1.2.	Организация работ по выполнению норм и требований охраны труда в ДООУ	
1.3.	Организация систематической работы с младшим обслуживающим персоналом	
1.4.	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок	
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении (всего -11,5 баллов)		
2.1	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: -наличие действующей АПС -наличие автоматизированного звукового оповещения о чрезвычайной ситуации -наличие и функционирование «тревожной кнопки»	
2.2	Организация и проведение работы направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении	
2.3	Количество пунктов предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -предписаний нет	
2.4	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности в ДООУ	
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря (всего- 15 баллов)		
3.1	Своевременность составления документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
3.2	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей	
3.3	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части	

	ответственности заместителя в сравнении с предыдущим годом: -уменьшилось -замечаний нет	
3.4	Результаты инвентаризации товарно- материальных ценно-стей: -недостача и излишки в ходе инвентаризации товарно-материальных ценностей не выявлены	
3.5	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших от физических, юридических лиц в качестве благотворительности	
3.6	Наличие приборов учета теплоэнергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **дворник**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателе й
1.	Высокое качество уборки территории	
1.1.	Своевременное обеспечение доступа в ДООУ родителей, детей и работников, в том числе подъездные пути в зимнее время - соблюдение антитеррористического режима - содержание помещения для дворника в надлежащем порядке	
1.2.	Содержание участков в надлежащем порядке, активное участие в благоустройстве, озеленении и уборке участков	
1.3	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
1.4.	Осуществление контроля за пропускным режимом (ворота и калитка на замке с 8.30 до 16.00)	
1.5.	Осуществление дополнительных работ по уборке сухостоя и перевозке песка в песочницы, земли в клумбы.	
	ИТОГО:	баллов

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **сторож**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: «__» _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателе й
--	------------------------------	-------------------------------

1.	.Сохранность имущества и здания МДОУ	
2.	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации (отключение света, фазы и др.)	
3.	Отсутствие нарушений: -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	балла

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **младший воспитатель**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокая организация обеспечения санитарного состояния помещений, воспитательных функций (всего - 15 баллов)		
1.1.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.2.	Активное участие в осуществлении воспитательных функций во время проведения занятий с детьми	
1.3.	Активное участие при проведении культурно-массовых мероприятий в ДОУ	
1.4.	Участие в благоустройстве территории ДОУ и оформление прогулочных участков в зимний период	
	ИТОГО:	

Показатели и критерии для определения надбавок за качество выполняемых работ.

Наименование должности: **машинист по стирке белья и ремонту спецодежды.**

Ф.И.О. работника: _____

Дата: « ____ » _____ 20__ г.

	Критерии и показатели	Шкала показателей
1. Высокое качество выполнения работ и высокий уровень обслуживания (всего - 15 баллов)		
1.1.	Своевременное прохождение персоналом медицинского осмотра	
1.2.	Соблюдение -требований охраны труда и эксплуатации кухонного оборудования; -требований противопожарной безопасности	
	ИТОГО:	



Бредихина Н.А.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
А.В. Блохина



Положение о премировании работников МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»

1. Общие положения.

1.1. Премирование работников школы производится с целью усиления их материальной заинтересованности в достижении высоких результатов труда, повышения качества образования и воспитания обучающихся, в развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Для премирования работников школы могут использоваться средства из следующих источников:

- ___% фонда заработной платы в пределах его экономии;
- ___% прибыли, поступившей от платных услуг;
- ___% от спонсорских средств и личных вкладов.

1.3. Премия устанавливается 1 раз в квартал (полугодие, по итогам года) совместным решением администрации и профкома школы по представлению любой из сторон (администрацией, профком, методическим объединением).

1.4. Премия выплачивается по приказу руководителя организации.

1.5. Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу). Максимальным размером премии по итогам работы не ограничены.

II. Показатели премирования

2.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:

- добросовестное выполнение своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- строгое соблюдение режима работы школы;
- дежурство по школе на переменах;
- отсутствие замечаний по документации;
- обеспечение высокого качества обучения;
- активное участие в инновационной деятельности;
- активное участие в методической работе школы, семинарах;
- подготовка победителей и призеров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т.д.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- хорошее состояние учебного кабинета;
- выполнение общественных поручений;
- личное участие в конкурсах;
- замещение уроков и классного руководства отсутствующих педагогов;
- своевременную сдачу планов, отчетов, информации, анализов контрольных работ и др.;
- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся;

- умелую организацию работы родительского комитета класса;
- организацию горячего питания школьников;
- выполнение важных (срочных) работ (мероприятий);
- сохранение контингента обучающихся.

2.2. Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы;
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях;
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год;
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации;
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всенаправлениям деятельности школы;
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии с предписаниями;
- подготовку школы к новому учебному году;
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня;
- пополнение материально-технической базы школы;
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы;
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта;
- работу по поддержанию благоприятного психологического климата в педагогическом и ученическом коллективах;
- работу по сохранению контингента обучающихся;
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;
- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение важных (срочных) поручений;
- работу с общественностью и родителями обучающихся;
- обеспечение санитарно-гигиенического порядка в школе.

2.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:

- добросовестное исполнение должностных обязанностей;
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности;
- выполнение индивидуальных планов;
- активное участие в мероприятиях школы.

2.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами;
- качественная уборка помещений;
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;
- содержание рабочего места в порядке.

2.5. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

2.6. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

III. Показатели единовременного премирования.

3.1. Единовременное премирование может производиться по следующим основаниям:

- выслугу лет (25 лет);
- юбилейные даты (50 лет и далее, каждые 5 лет);
- при выходе работника на пенсию;
- по итогам конкретных мероприятий;
- ко Дню Учителя, 23 февраля, 8 марта и в другие праздники.

IV. Порядок установления премиальных выплат.

4.1. Предложения по премированию от администрации, профкома или методических объединений предоставляются в комиссию для принятия решения.

4.2. Комиссия в составе:

- директор (председатель комиссии);
- заместители директора;
- председатель профсоюзного комитета;

обсуждает итоги деятельности работников за премируемый период согласно настоящему Положению и выносит решение по представлению рекомендуемых работников на премию.

4.3. Руководитель организации:

- устанавливает размер премий;
- издает приказ о премировании работников;
- решает вопрос о премировании работников, выполняемых срочные, важные работы, не дожидаясь премиального периода.

4.4. Премия за большой объем сверхплановой работы выплачивается в том случае, если за выполнение этой работы не была установлена надбавка.

4.5. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление премии производится за фактически отработанное время в данном периоде

Приложение N 7
к коллективному договору
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова



**Список работников, которым установлена повышенная оплата за работу с
вредными условиями по результатам СОУТ:**

Рабочему по комплексному обслуживанию здания	-	на 12%;
Лаборант кабинета химии	-	на 12%;
Слесарь-сантехник	-	на 12%;



Бредихина Н.А.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Образовательный центр № 1 им. В.П. Чкалова»
А.В. Блохина



Приложение N 8к коллективному договору
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалов

**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЯ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ
НА 2024 – 2027 ГОДЫ**

МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
(наименование предприятия, организации и организации)

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Организационные мероприятия										
1.	Проведение специальной оценки			60	Февраль -март	директор	30	30		
	Проведение специального обучения директора, специалиста по охране труда в обучающих организациях.			5 000,00	1 раз в 2 года	директор, специалист по ОТ,	80	80		
	Доработка ,утверждение и размножение инструкций по ОТ, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям ОЦ.				ежегодно	директор, специалист по ОТ	80	80		
	Разработка программ инструктажей по ОТ				январь- март 2024 г.	директор, специалист по ОТ				

	Проведение мероприятий посвященных Всемирному дню охраны труда 28 апреля				ежегодно	директор, специалист по ОТ, председатель ПК	80				
2. Технические мероприятия											
	Проведение общего технического осмотра здания учебного заведения на соответствие безопасной эксплуатации				2 раза в год апрель, октябрь	Директор, зам. по хоз. части					
3.	Приобретение и установка водонагревателя	шт.	1	12	сентябрь	директор	5	5	5	5	
	Проведение испытаний заземления и изоляции проводов электросистем зданий на соответствие требований электробезопасности				по мере необходимости	Зам. по хоз. части					
	Текущий ремонт помещений ОЦ	Учебные классы, игровые комнаты, лестница			по мере финансирования	Директор зам. по хоз. части					
	Приобретение игровой мебели в дошкольные группы	Группы	по требовани ю		по мере финансирования	Директор зам. по хоз. части					
4.	Приобретение спецодежды	шт.	10	2	май	директор	10	8			
5.	Ремонт и замена светильников в кабинетах №15, 24, 38, коридорах 1 и 2 этажей	шт.	20	6	июль	Зам. по хоз. части	6	6			
	Завоз песка	в песочницы			ежегодно	Директор зам. по хоз. части					
6.	Оборудование комнаты психологической разгрузки			4	август	Зам. по хоз. части	20	19			

	Установка дополнительного освещения по периметру здания яслей	шт	1	10 000,0 0	по мере финансировани я	Директор				
--	---	----	---	---------------	-------------------------------	----------	--	--	--	--

Приложение N 9
к коллективному договору
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова»



Исполнитель
Бредихина Н.А.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
А.В. Блохина



НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
11	Водитель	При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
19.	Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
23.	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
30.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

32.	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
45.	Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
48.	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
56.	Котельщик; машинист (кочегар) котельной; оператор котельной; оператор теплового пункта	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Каска защитная	1 шт. на 2 года
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		При работе в котельной, работающей на твердом или жидком топливе, дополнительно:	
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.		
60.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		При работе в овощехранилищах дополнительно:	
		Жилет утепленный	1 шт.
		Валенки с резиновым низом	по поясам

92.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
115.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные
122.	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
127.	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Очки защитные	до износа
135.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
148.	слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных	12 пар

		материалов	
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
163.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
171.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
193.	Электрослесарь (слесарь) дежурный по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа



Бредихина Н.А.

Утверждаю
Директор МАОУ
«Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»
А.В. Блохина



Положение о системе управления охраной труда МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова» I. Общие положения

1. Положение о системе управления охраной труда разработано в целях оказания содействия работодателям в соблюдении требований охраны труда¹ посредством создания, внедрения и обеспечения функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ) в организации, в разработке локальных нормативных актов, определяющих порядок функционирования СУОТ, в разработке мер, направленных на создание безопасных условий труда, предотвращение производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2. СУОТ является неотъемлемой частью управленческой и (или) производственной системы работодателя.

СУОТ представляет собой единство:

а) организационной структуры управления организации (согласно штатному расписанию), предусматривающей установление обязанностей и ответственности в области охраны труда на всех уровнях управления;

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

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

3. Создание и обеспечение функционирования СУОТ осуществляются работодателем с учетом специфики деятельности организации, принятых на себя обязательств по охране труда, содержащихся в международных, межгосударственных и национальных стандартах и руководствах, достижений современной науки и наилучших применимых практик по охране труда.

4. Разработка и внедрение СУОТ обеспечивают достижение согласно политике (стратегии) организации в области охраны труда ожидаемых результатов в области улучшения условий и охраны труда, которые включают в себя:

а) постоянное улучшение показателей в области охраны труда;

б) соблюдение законодательных и иных норм;

в) достижение целей в области охраны труда.

5. СУОТ разрабатывается в целях исключения и (или) минимизации профессиональных рисков в области охраны труда и управления указанными рисками (выявления опасностей, оценки уровней и снижения уровней профессиональных рисков), находящихся под управлением работодателя (руководителя организации), с учётом потребностей и ожиданий работников организации, а также других заинтересованных сторон.

6. Положения СУОТ распространяются на всех работников, работающих у работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации. В рамках СУОТ учитывается деятельность на всех рабочих местах, во всех структурных подразделениях (филиалах, обособленных подразделениях, территориях, зданиях, сооружениях и других объектах) работодателя, находящихся в его ведении.

7. Установленные СУОТ положения по безопасности, относящиеся к нахождению и перемещению по объектам работодателя, распространяются на всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях работодателя, в том числе для представителей органов надзора и контроля и работников подрядных организаций, допущенных к выполнению работ и осуществлению иной деятельности на территории и объектах работодателя в соответствии с требованиями применяемых у работодателя нормативных правовых актов. Указанные положения по безопасности СУОТ доводятся до перечисленных лиц при проведении вводных инструктажей и посредством включения необходимых для соблюдения положений СУОТ в договоры на выполнение подрядных работ.

В случае регулярного (не реже одного раза в год) заключения договора подряда, разрабатывается и утверждается распорядительным документом работодателя положение о допуске подрядных организаций к производству работ на территории работодателя, в котором будет указан необходимый перечень документов, представляемых перед допуском к работам и правила организации таких работ.

8. При определении состава соблюдаемых работодателем норм Положения и их полноты учитываются наличие у работодателя рабочих мест с вредными и/или опасными условиями труда, производственных процессов, содержащих опасности травмирования работников, а также результаты выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков, связанных с этими опасностями.

II. Разработка и внедрение СУОТ

9. Политика (стратегия) в области охраны труда является:

локальным актом или разделом локального акта работодателя, в котором излагаются цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников;

публичной декларацией работодателя о намерении и гарантированном выполнении им государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

10. Политика (стратегия) по охране труда:

а) направлена на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности

б) направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

в) соответствует специфике экономической деятельности и организации работ у работодателя, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;

г) отражает цели в области охраны труда;

д) включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;

е) включает обязательство работодателя совершенствовать СУОТ;

ж) учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

11. Политику (стратегию) по охране труда рекомендуется оценивать на актуальность и соответствие стратегическим задачам по охране труда и пересматривать в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

12. Работодателю рекомендуется обеспечивать:

а) предоставление ответственным лицам соответствующих полномочий для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ;

б) документирование и доведение до сведения работников на всех уровнях управления организацией информации об ответственных лицах и их полномочиях.

13. Работодателю рекомендуется назначить работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда, с предоставлением им необходимых полномочий для осуществления взаимодействия с ответственными лицами и непосредственно с работодателем в рамках функционирования СУОТ организации с учетом должностных и рабочих обязанностей. Данные полномочия рекомендуется доводить до сведения работников на всех уровнях управления организацией.

14. Разработку, внедрение и поддержку процесса(ов) взаимодействия (консультаций) с работниками и их участия (а также, при их наличии, участия представителей работников) в разработке, планировании, внедрении мероприятий по улучшению условий и охраны труда рекомендуется обеспечивать в том числе с учетом:

а) определения механизмов, времени и ресурсов для участия работников в обеспечении безопасности на своих рабочих местах;

б) обеспечения своевременного доступа к четкой, понятной и актуальной информации по вопросам функционирования СУОТ;

в) определения и устранения (минимизации) препятствий для участия работников в СУОТ.

15. Управление охраной труда рекомендуется осуществлять при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда² работодателя (при наличии) или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

16. Для организации консультаций и взаимодействия в области охраны труда с работниками и заинтересованными сторонами на всех уровнях управления работодатель вправе реализовывать и поддерживать в работоспособном состоянии процессы, обеспечивающие участие работников или их уполномоченных представителей (при наличии) в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению СУОТ.

В целях реализации механизмов консультаций и взаимодействия по охране труда рекомендуется обеспечивать координацию и взаимодействие по охране труда с работниками и (или) их уполномоченными представителями по следующим вопросам:

а) установление (определение) потребностей и ожиданий работников в рамках построения, развития и функционирования СУОТ;

б) установление целей в области охраны труда и планирование их достижения;

в) выявление опасностей, оценка уровня профессиональных рисков и план мероприятий по управлению профессиональными рисками и улучшению условий труда;

г) определение и закрепление в действующих локальных нормативных актах работодателя функциональных (в том объеме, в котором это применимо) обязанностей, ответственности и полномочий в области охраны труда;

д) установление (определение) механизмов консультирования и взаимодействия с работниками и (или) их уполномоченными представителями, а также их участия при обсуждении и решении вопросов по охране труда.

III. Планирование

17. При планировании СУОТ рекомендуется определять и принимать во внимание профессиональные риски, требующие принятия мер в целях предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности.

18. Управление профессиональными рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков (далее - ОПР) и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков³.
19. Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня (реестра) рекомендуется проводить с учетом рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей⁴.
20. Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей рекомендуется осуществлять исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне создаваемых ими профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий своей деятельности, но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных работодателю объектах.
21. Оценка уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, рекомендуется осуществлять для всех выявленных (идентифицированных) опасностей.
22. Методы оценки уровня профессиональных рисков работодателю рекомендуется определять с учетом характера своей деятельности и рекомендаций по выбору методов оценки уровня профессиональных рисков⁵, выявленных (идентифицированных) опасностей.
23. Допускается использование различных методов оценки уровня профессиональных рисков для разных процессов и операций с учетом специфики своей деятельности. Выбор метода и сложность процедуры оценки уровня профессиональных рисков осуществляется по результатам выявленных опасностей, а также особенностями и сложностью производственных процессов, осуществляемых у работодателя.
24. Допускается привлечение для выявления (идентификации) опасностей и оценки уровней профессиональных рисков независимую организацию, обладающую необходимой компетенцией.
25. Работодатель обязан обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку⁶.
26. Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных у работодателя опасностей или снижение уровня профессионального риска.
27. Примерный перечень опасностей, их причин (источников), а также мер управления/контроля рисков приведен в Приложении N 1. Работодатель вправе изменять перечень указанных опасностей или включать в него дополнительные опасности, исходя из специфики своей деятельности.
28. Относящиеся к деятельности работодателя государственные нормативные требования охраны труда учитываются при разработке, внедрении, поддержании и постоянном улучшении СУОТ.
29. Планирование направлено на определение необходимого перечня мероприятий по охране труда, проводимых в рамках функционирования процессов (процедур) СУОТ.
30. В Плане мероприятий по охране труда организации рекомендуется указывать следующие примерные сведения:
- а) наименование мероприятий;
 - б) ожидаемый результат по каждому мероприятию;
 - в) сроки реализации по каждому мероприятию;
 - г) ответственные лица за реализацию мероприятий;
 - д) выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

31. При составлении Плана мероприятий по охране труда организации работодатель вправе руководствоваться примерным перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков ⁷.

32. Планирование мероприятий по охране труда учитывает изменения, которые влияют на функционирование СУОТ, включая:

а) изменения в нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда;

б) изменения в условиях труда работников (результатах специальной оценки условий труда (СОУТ и ОНР));

в) внедрение новой продукции, услуг и процессов или изменение существующих продукции, услуг и процессов, сопровождающихся изменением расположения рабочих мест и производственной среды (здания и сооружения, оборудование, технологические процессы, инструменты, материалы и сырье).

33. При планировании мероприятий по охране труда с целью достижения поставленных целей СУОТ наряду с государственными нормативными требованиями по охране труда рекомендуется учитывать имеющийся передовой опыт, финансовые, производственные (функциональные) возможности.

34. Цели в области охраны труда устанавливаются для достижения конкретных результатов, согласующихся с Политикой (стратегией) по охране труда.

35. Принятые цели по охране труда рекомендуется достигать путем реализации процедур и комплекса мероприятий, предусмотренных **главой II** настоящего Положения.

36. Цели рекомендуется формулировать с учетом необходимости регулярной оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

37. Количество целей по охране труда работодателю рекомендуется определять с учетом специфики его производственной деятельности, размера (численности работников, структурных подразделений), показателей по условиям труда и профессиональным рискам, наличия несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

38. При выборе целей в области охраны труда рекомендуется учитывать их характеристики, в том числе:

а) возможность измерения (если практически осуществимо) или оценки их достижения;

б) возможность учета:

1) применимых норм;

2) результатов оценки рисков;

3) результатов консультаций с работниками и, при их наличии, представителями работников.

39. Работодатель, по необходимости, ежегодно пересматривает цели в области охраны труда, исходя из результатов оценки эффективности СУОТ.

40. При планировании достижения целей работодателю рекомендуется определять:

а) необходимые ресурсы;

б) ответственных лиц;

в) сроки достижения целей (цели могут быть долгосрочными и краткосрочными);

г) способы и показатели оценки уровня достижения целей;

д) влияние поставленных целей в области охраны труда на бизнес-процессы организации.

IV. Обеспечение функционирования СУОТ

41. При планировании и реализации мероприятий по охране труда с целью достижения поставленных целей СУОТ работодателю при соблюдении государственных нормативных требований охраны труда рекомендуется использовать передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда ⁸, свои финансовые, производственные

(функциональные) возможности, а также учитывать возможные требования со стороны внешних заинтересованных сторон.

42. Для обеспечения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется:

- а) определять необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);
- б) обеспечивать подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на их;
- в) обеспечивать непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;
- г) документировать информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

43. Организация процесса обучения и проверки знаний требований охраны труда осуществляется работодателем в соответствии с нормами **трудового законодательства**⁹.

44. Рекомендуется информировать работников в рамках СУОТ:

- а) о политике и целях в области охраны труда;
- б) о системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда и об ответственности за их нарушение;
- в) о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микроразрывов);
- г) об опасностях и рисках на своих рабочих местах, а также разработанных в их отношении мерах управления.

45. Порядок информирования работников и порядок взаимодействия с работниками работодателю (руководителю организации) рекомендуется установить с учетом специфики деятельности организации с учетом форм (способов) и рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая права на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня таких информационных материалов¹⁰.

46. При информировании работников допускается учитывать следующие формы доведения информации:

- а) включение соответствующих положений в трудовой договор работника;
- б) ознакомление работника с результатами специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков;
- в) проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч и переговоров заинтересованных сторон;
- г) изготовления и распространения аудиовизуальной продукции - информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- д) использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";
- е) размещения соответствующей информации в общедоступных местах;
- ж) проведение инструктажей, размещение стендов с необходимой информацией.

V. Функционирование

47. Основными процессами по охране труда являются:

- а) специальная оценка условий труда (далее - СОУТ);
- б) оценка профессиональных рисков (далее - ОПР);
- в) проведение медицинских осмотров и освидетельствований работников;
- г) проведение обучения работников;
- д) обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ);

- е) обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
- ж) обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
- з) обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
- и) обеспечение безопасности работников при эксплуатации применяемых инструментов;
- к) обеспечение безопасности работников при применении сырья и материалов;
- л) обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
- м) санитарно-бытовое обеспечение работников;
- н) выдача работникам молока или других равноценных пищевых продуктов;
- о) обеспечение работников лечебно-профилактическим питанием;
- п) обеспечение соответствующих режимов труда и отдыха работников в соответствии с **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- р) обеспечение социального страхования работников;
- с) взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
- т) реагирование на аварийные ситуации;
- у) реагирование на несчастные случаи;
- ф) реагирование на профессиональные заболевания.

48. Процессы СОУТ и ОПР являются базовыми процессами СУОТ организации. По результатам СОУТ и ОПР формируется и корректируется реализация других процессов СУОТ.

49. Процессы, представленные в **подпунктах "в" - "д" пункта 47** Примерного положения, представляют собой группу процессов, направленных на обеспечение допуска работника к самостоятельной работе.

50. Процессы, представленные в **подпунктах "е" - "л" пункта 47** Примерного положения представляют собой группу процессов, направленных на обеспечение безопасной производственной среды в рамках функционирования процессов в организации;

51. Процессы, представленные в **подпунктах "м" - "с" пункта 47** Примерного положения представляют собой группу сопутствующих процессов по охране труда.

52. Процессы, представленные в **подпунктах "т" - "ф" пункта 47** Примерного положения, представляют собой группу процессов реагирования на ситуации.

53. Перечень процессов допуска работников к самостоятельной работе, обеспечения безопасной производственной среды, сопутствующих процессов в СУОТ организации рекомендуется формировать по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков, численности и состава работников организации, видов выполняемых работ при осуществлении производственной деятельности.

54. Перечень основных процессов СУОТ в целях обеспечения ее функционирования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании СУОТ.

55. Основными процессами и процедурами, устанавливающими порядок действий, направленных на обеспечение функционирования процессов и СУОТ в целом, являются:

- а) планирование мероприятий по охране труда;
- б) выполнение мероприятий по охране труда;
- в) контроль планирования и выполнения мероприятий по охране труда, анализ по результатам контроля;
- г) формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- д) управление документами СУОТ;
- е) информирование работников и взаимодействие с ними;
- ж) распределение обязанностей для обеспечения функционирования СУОТ.

56. Реагирование на несчастные случаи (включая несчастные случаи при возникновении аварийной ситуации) направлено на достижение следующей основной цели СУОТ - проведения

профилактических мероприятий по отработке действий работников при возникновении таких ситуаций, расследования причин их возникновения, а также их устранения.

57. Процесс реагирования на указанные в **пункте 56** события включает в себя следующие подпроцессы:

реагирование на несчастные случаи;
расследование несчастных случаев.

Порядок реагирования на несчастные случаи, а также порядок их расследования работодателю рекомендуется устанавливать с учетом специфики деятельности.

58. Исходными данными для реализации подпроцесса реагирования на несчастные случаи является перечень возможных аварийных ситуаций в организации, а подпроцесса расследования несчастных случаев - вся информация, имеющая отношение к данному событию.

59. С целью своевременного определения причин возникновения несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений (микротравм), работодатель, исходя из специфики своей деятельности, действующих государственных нормативных требований охраны труда, требований иных применяемых им нормативных правовых актов, утверждаемых уполномоченными федеральными органами исполнительной власти, и своих локальных нормативных актов обеспечивает проведение расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформление отчетных документов ¹¹.

VI. Оценка результатов деятельности

60. Работодателю рекомендуется определить:

а) объект контроля, включая:

- 1) соблюдение законодательных и иных требований;
- 2) виды работ и производственные процессы, связанные с идентифицированными опасностями;
- 3) степень достижения целей в области охраны труда;

б) методы контроля показателей;

в) критерии оценки показателей в области охраны труда;

г) виды контроля.

61. Работодателю рекомендуется обеспечить создание, применение и поддержание в работоспособном состоянии системы контроля, измерения, анализа и оценки показателей функционирования СУОТ и своей деятельности в области охраны труда.

62. Работодателю рекомендуется разработать порядок контроля и оценки результативности функционирования СУОТ в том числе:

а) оценки соответствия состояния условий и охраны труда действующим государственным нормативным требованиям охраны труда, заключенным коллективным договорам и соглашениям, иным обязательствам по охране труда, подлежащим безусловному выполнению;

б) получения информации для определения результативности и эффективности процедур по охране труда;

в) получения данных, составляющих основу для анализа и принятия решений по дальнейшему совершенствованию СУОТ.

63. Работодателю, исходя из специфики своей деятельности, рекомендуется определить основные виды контроля функционирования СУОТ, включая контроль реализации процедур и мероприятий по охране труда, к которым относятся:

а) контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках осуществляемых производственных и технологических процессов, в том числе выполнения работ повышенной опасности, примерный перечень которых приведен в приложении N 2 и не является исчерпывающим для организации (может быть расширен по решению работодателя); выявление

опасностей и определения уровня профессиональных рисков; реализация иных мероприятий по охране труда, осуществляемых постоянно, контроль показателей реализации процедур;

б) контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: (специальная оценка условий труда работников, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров, а также, при необходимости, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований);

в) учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

г) регулярный контроль эффективности функционирования как отдельных элементов СУОТ, так и СУОТ в целом, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

64. Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ, реализации процедур и мероприятий, контроля достижения показателей по охране труда на каждом уровне управления работодатель вправе реализовать многоступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и контроля показателей реализации процедур с учетом своей организационной структуры, в том числе с использованием средств аудио-, видео-, фотонаблюдения.

65. Работодатель вправе предусмотреть и реализовать возможность осуществления внешнего контроля и оценки результативности функционирования СУОТ организации, контроля и анализа показателей реализации процедур и мероприятий по охране труда, путем организации общественного контроля с привлечением уполномоченных по охране труда, либо проведения внешнего независимого контроля (аудита) СУОТ с привлечением независимой специализированной организации, имеющей соответствующую компетенцию.

66. При проведении контроля функционирования СУОТ и анализа реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, работодателю рекомендуется оценивать следующие показатели:

а) достижение поставленных целей в области охраны труда;

б) способность действующей СУОТ обеспечивать выполнение обязанностей работодателя, отраженных в Политике и целях по охране труда;

в) эффективность действий, намеченных работодателем (руководителем организации) на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

г) необходимость дальнейшего развития (изменений) СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц работодателя в области охраны труда, перераспределение ресурсов работодателя;

д) необходимость обеспечения своевременной подготовки тех работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;

е) необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;

ж) полноту идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ в целях выработки корректирующих мер.

67. Работодателю рекомендуется фиксировать и сохранять соответствующую информацию по результатам контроля функционирования СУОТ, а также реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, содержащую результаты контроля, измерений, анализа и оценки показателей деятельности.

68. Примерный перечень показателей контроля функционирования СУОТ определяется, но не ограничивается, следующими данными:

- абсолютные показатели - время на выполнение, стоимость, технические показатели и показатели качества;

- относительные показатели - план/факт, удельные показатели, показатели в сравнении с другими процессами;

- качественные показатели - актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ.

69. Результаты контроля рекомендуется использовать работодателю (руководителю организации) для оценки эффективности СУОТ, а также для принятия управленческих решений по её актуализации, изменению, совершенствованию.

VII. Улучшение функционирования СУОТ

70. В целях улучшения функционирования СУОТ определяются и реализуются мероприятия (действия), направленные на улучшение функционирования СУОТ, контроля реализации процедур и исполнения мероприятий по охране труда, а также результатов расследований аварий (инцидентов), несчастных случаев на производстве, микроповреждений (микротравм), профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

71. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ является одним из этапов функционирования СУОТ и направлен на разработку мероприятий по повышению эффективности и результативности как отдельных процессов (процедур) СУОТ, так и СУОТ в целом.

72. Порядок формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ работодателю рекомендуется определить с учетом специфики его деятельности в локальном акте о создании своей СУОТ.

73. С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ работодателю рекомендуется установить и фиксировать порядок разработки корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ.

Корректирующие действия рекомендуется разрабатывать в том числе на основе результатов выполнения мероприятий по охране труда, анализа по результатам контроля, выполнения мероприятий, разработанных по результатам расследований аварий (инцидентов), микроповреждений (микротравм), несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, выполнения мероприятий по устранению предписаний контрольно-надзорных органов государственной власти, предложений, поступивших от работников и (или) их уполномоченных представителей, а также иных заинтересованных сторон.

74. Процесс формирования корректирующих действий по совершенствованию функционирования направлен на повышение эффективности и результативности СУОТ путем:

- улучшения показателей деятельности организации в области охраны труда;
- поддержки участия работников в реализации мероприятий по постоянному улучшению СУОТ;
- доведения до сведения работников информации о соответствующих результатах деятельности организации по постоянному улучшению СУОТ.

75. В Примерном положении содержатся нормы, которые работодатель вправе использовать для внедрения и обеспечения функционирования СУОТ. Нормы Положения обеспечивают работодателю реализацию системного процессного подхода к обеспечению функционирования СУОТ.

76. Процессы СУОТ связаны между собой, поэтому их не рекомендуется рассматривать отдельно друг от друга.

77. Работодатель с учетом специфики деятельности, структуры управления (организационной структуры), численности работников, государственных нормативных требований охраны труда вправе самостоятельно определить необходимую ему СУОТ.

78. Допускается упрощение структуры СУОТ у отдельных работодателей при условии соблюдения ими государственных нормативных требований охраны труда.

79. Работодатель вправе использовать Примерное положение в полном объеме или частично для систематического улучшения функционирования действующей СУОТ.

¹ **Статья 209** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 21, ст. 5139)

² **Статья 224** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 21, ст. 5139)

³ **Статья 209** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 21, ст. 5139)

⁴ **Статья 218** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 21, ст. 5139)

⁵ **Статья 218** Трудового кодекса Российской Федерации

⁶ **Статья 214** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139)

⁷ **Статья 225** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139)

⁸ **Статья 210** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139)

⁹ **Статья 219** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139)

¹⁰ **Статья 216.2** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139)

¹¹ **Статья 214** Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2021, N 27, ст. 5139)

Приложение № 1
к положению о системе управления
охраной труда
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова»



**Перечень опасностей и мер по управлению ими в рамках СУОТ
МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»**

	Опасность	ID	Опасное событие		Меры управления/контроля профессиональных рисков
1	Наличие микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в окружающей среде: воздухе, воде, на поверхностях	1.1.	Заражение работника вследствие воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов в воздухе, воде, на поверхностях	1.1.1	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, применение СИЗ
	Патогенные микроорганизмы	1.2.	Заболевание работника, связанное с воздействием патогенных микроорганизмов	1.2.1	Соблюдение требований охраны труда и санитарно-гигиенических требований, применение СИЗ
2	Неприменение СИЗ или применение поврежденных СИЗ, не сертифицированных	2.1	Травма или заболевание вследствие отсутствия защиты от вредных (травмирующих) факторов,	2.1.1	Регулярная проверка СИЗ на состояние работоспособности и комплектности. Назначить локальным нормативным актом ответственное лицо за учет выдачи СИЗ и их контроль за состоянием, комплектностью

	СИЗ, не соответствующих размерам СИЗ, СИЗ, не соответствующих выявленным опасностям, составу или уровню воздействия вредных факторов		от которых защищают СИЗ	2.1.2	Ведение в организации личных карточек учета выдачи СИЗ. Фактический учет выдачи и возврата СИЗ.
				2.1.3	Точное выполнение требований по уходу, хранению СИЗ. Обеспечение сохранения эффективности СИЗ при хранении, химчистке, ремонте, стирке, обезвреживании, дегазации, дезактивации
				2.2.1	Применение СИЗ соответствующего вида и способа защиты. Выдача СИЗ соответствующего типа в зависимости от вида опасности
				2.3.1	Приобретение СИЗ в специализированных магазинах. Закупка СИЗ, имеющих действующий сертификат и (или) декларацию соответствия
				2.3.2	Наличие входного контроля при поступлении СИЗ в организацию. Проверка наличия инструкций по использованию СИЗ, даты изготовления, срока годности/эксплуатации, от каких вредных факторов защищает СИЗ, документа о соответствии СИЗ нормам эффективности и качества (сертификат/декларация соответствия СИЗ требованиям технического регламента Таможенного Союза "О безопасности средств индивидуальной защиты" (ТР ТС 019/2011) (Официальный сайт Комиссии Таможенного союза http://www.tsouz.ru/ , 15.12.2011; Официальный сайт Евразийского экономического союза http://www.eaeunion.org/ , 05.03.2020)
3.	Скользкие, обледенелые, за жиренные, мокрые опорные поверхности	3.1	Падение при спотыкании или поскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам	3.1.1	Использование противоскользящих напольных покрытий
				3.1.2	Использование противоскользящих покрытий для малых слоев грязи
				3.1.3	Использование незакрепленных покрытий с сопротивлением скольжению на обратной стороне (например, ковров, решеток и другое)
				3.1.4	Исключение применения различных напольных покрытий с большой разницей в сопротивлении к скольжению
				3.1.5	Предотвращение накопления влаги во влажных помещениях (применение подходящих вариантов дренажа и вентиляции воздуха)
				3.1.6	Предотвращение воздействия факторов, связанных с погодными условиями (Монтаж кровли на рабочих местах на открытом воздухе)
				3.1.7	Нанесение противоскользящих средств (опилок, антиобледенительных средств, песка)
				3.1.8	Своевременная уборка покрытий (поверхностей), подверженных воздействию факторов природы (снег, дождь, грязь)
				3.1.9	Своевременный уход за напольной поверхностью (Предотвращение попадания жирных и маслянистых веществ)
				3.1.10	Химическая обработка для увеличения шероховатости поверхности механическая и термическая последующая обработка (Шлифование,

				фрезерование, лазерно-техническое восстановление)	
				3.1.11 Установка полос противоскольжения на наклонных поверхностях	
				3.1.12 Выполнение инструкций по охране труда	
				3.1.13 Обеспечение специальной (рабочей) обувью	
3	Перепад высот, отсутствие ограждения на высоте свыше 5 м	3.2	Падение с высоты или из-за перепада высот на поверхности	3.2.1	Заполнение материалом углублений, отверстий, в которые можно попасть при падении (например, с помощью разделительных защитных устройств)
				3.2.2	Защита опасных мест (использование неподвижных металлических листов, пластин)
				3.2.3	Закрытие небезопасных участков (крепление поручней или других опор на небезопасных поверхностях)
				3.2.4	Установка противоскользящих полос на наклонных поверхностях
				3.2.5	Устранение приподнятых краев тротуара
				3.2.6	Использование поручня или иных опор
				3.2.7	Исключение нахождения на полу посторонних предметов, их своевременная уборка
				3.2.8	Устранение или предотвращение возникновения беспорядка на рабочем месте
				3.2.9	Устранение ступеней разной высоты и глубины в местах подъема (спуска)
				3.2.10	Освещение, обеспечивающее видимость ступеней и краев ступеней. Расположение освещения, обеспечивающее достаточную видимость ступенек и краев ступеней, использование при необходимости дополнительной цветовой кодировки. Обеспечение хорошей различимости края первой и последней ступеньки
				3.2.11	Обеспечение достаточного уровня освещенности и контрастности на рабочих местах (в рабочих зонах): уровня освещения, контраста, отсутствия иллюзий восприятия
				3.2.12	Размещение маркированных ограждений и/или уведомлений (знаки, таблички, объявления)
				3.2.13	Выполнение инструкций по охране труда
				3.2.14	Обеспечение специальной (рабочей) обувью
3.3	Падение из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации	3.3.1	Избегать перепадов высоты, краев и участков, лежащих глубже в непосредственной близости от рабочих мест, маршрутов движения, стендов, рабочих мест на рабочем оборудовании и системах		
		3.3.2	Исключение при планировании зданий размещения технического оборудования на крышах или размещение такого оборудования на достаточно большом расстоянии от кромок спуска		

				3.3.3	Расположение элементов управления и оборудования для эксплуатации и обслуживания на высоте, доступной с наземной стойки
				3.3.4	Автоматизация и использование роботов для очистки фасадов
				3.3.5	Использование датчиков или камер для удаленного контроля
				3.3.6	Установка устройств, предотвращающих падение
				3.3.7	Защита опасных зон от несанкционированного доступа
				3.3.8	Использование в качестве СИЗ системы крепления человека к якорному устройству таким образом, чтобы предотвратить падение или остановить падение человека
				3.3.9	Регулировка высоты рабочих мест на стационарных объектах. Создание фиксированных по высоте рабочих мест и входов (маршрутов движения) для повторяющихся работ на высоте, например, при уборке балконов, систем доступа, мостков, лестниц
		3.4	Падение из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот	3.4.1	Соблюдение установленных норм: Максимальный перепад высот между краем падения или рабочим местом / маршрутом движения и зоной удара: Защитные леса на крыше - 1,50 м, все остальные защитные леса - 2,00 м, Защитные сетки: 6,00 м или 3,00 м по краю, Сети рабочей платформы - 2,00 м
		3.5.	Падение с транспортного средства	3.5.1	Установка ограждений рабочих помещений, расположенных в опасных зонах на высоте
4	Выполнение работ вблизи водоемов	4.1	Утопление в результате падения в воду	4.1.1	Исключение выполнения работ вблизи водоемов, на палубах судов и нефтяных платформах
				4.1.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				4.1.3	Механизация и автоматизация процессов
				4.1.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				4.1.5	Проведение дополнительных инструктажей, практических занятий и тренировок, связанных с выполнением работ на водоемах и вблизи их
				4.1.6	Назначение ответственного лица, контролирующего выполнение работ на водоемах и вблизи их
	Деятельность на палубе и за бортом судов, нефтяных платформ	4.2	Утопление в результате падения в воду	4.2.1	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				4.2.2	Механизация и автоматизация процессов
				4.2.3	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				4.2.4	Размещение плакатов (табличек) с предупредительным и надписями

			4.2.5	Размещение защитных ограждений, исключающих вероятность падения работника
			4.2.6	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
Спасательные операции на воде и/или на льду.	4.3	Утопление в результате падения в воду	4.3.1	Проведение дополнительных инструктажей, практических занятий и тренировок, связанных с выполнением работ на водоемах и вблизи их
			4.3.2	Назначение ответственного лица, контролирующего выполнение работ на водоемах и вблизи их.
			4.3.3	Механизация и автоматизация процессов
			4.3.4	Обеспечение дополнительными СИЗ при выполнении спасательных операций на льду
Выполнение работ вблизи технологических емкостей, наполненных водой или иными технологическими жидкостями	4.4	Утопление в результате падения в емкость с жидкостью	4.4.1	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			4.4.2	Механизация и автоматизация процессов
			4.4.3	Исключение работ внутри либо вблизи технологических емкостей.
			4.4.4	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
			4.4.5	Размещение защитных ограждений, исключающих вероятность падения работника в технологическую емкость
			4.4.6	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль выполнения таких работ
Выполнение работ в момент естественного (природного) затопления шахты	4.5	Утопление в результате падения или попадания в воду	4.5.1	Исключение работ внутри либо вблизи технологических емкостей
			4.5.2	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
			4.5.3	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
			4.5.4	Исключение выполнения работ в момент естественного (природного) затопления шахты
			4.5.5	Исключение выполнения работ во время технологического (вынужденного) затопления шахты
			4.5.6	Исключение выполнения работ во время аварии, повлекшей за собой затопление шахты
			4.5.7	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			4.5.8	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
			4.5.9	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями о проведении работ по затоплению шахты
			4.5.10	Организация эффективной системы дистанционного общения и оповещения между производственными участками

	Выполнение работ в момент технологического (вынужденного) затопления шахты	4.6	Утопление в результате падения или попадания в воду	4.6.1	Исключение работ внутри либо вблизи технологических емкостей
				4.6.2	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
				4.6.3	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
				4.6.4	Исключение выполнения работ во время естественного (природного) затопления шахты
				4.6.5	Исключение выполнения работ во время технологического (вынужденного) затопления шахты
				4.6.6	Исключение выполнения работ во время аварии, повлекшей за собой затопление шахты
				4.6.7	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				4.6.8	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
				4.6.9	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями о проведении работ по затоплению шахты
				4.6.10	Организация эффективной системы дистанционного общения и оповещения между производственными участками
	Выполнение работ в момент аварии, повлекшей за собой затопление шахты	4.7	Утопление в результате падения или попадания в воду	4.7.1	Исключение работ внутри либо вблизи технологических емкостей
				4.7.2	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
				4.7.3	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
				4.7.4	Исключение выполнения работ во время естественного (природного) затопления шахты
				4.7.5	Исключение выполнения работ во время технологического (вынужденного) затопления шахты
				4.7.6	Исключение выполнения работ во время аварии, повлекшей за собой затопление шахты
				4.7.7	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				4.7.8	Назначение ответственного лица за безопасное выполнение работ и контроль
				4.7.9	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями о проведении работ по затоплению шахты
				4.7.10	Организация эффективной системы дистанционного общения и оповещения между производственными участками
5	Обрушение подземных конструкций при	5.1	Травма в результате заваливания или	5.1.1	Соблюдение требований безопасности при монтаже подземных конструкций

	монтаже		раздавливания	5.1.2	Соблюдение правил эксплуатации подземных конструкций
				5.1.3	Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное получение данной информации от сторонних источников
				5.1.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				5.1.5	Механизация и автоматизация процессов
				5.1.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
	Обрушение подземных конструкций при эксплуатации	5.2	Травма в результате заваливания или раздавливания	5.2.1	Соблюдение требований безопасности при монтаже подземных конструкций
				5.2.2	Соблюдение правил эксплуатации подземных конструкций
				5.2.3	Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное получение данной информации от сторонних источников
				5.2.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				5.2.5	Механизация и автоматизация процессов
				5.2.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
	Естественные природные подземные толчки и колебания земной поверхности, наводнения, пожары	5.3	Травма в результате заваливания или раздавливания, ожоги вследствие пожара, утопление при попадании в жидкость	5.3.1	Соблюдение требований безопасности при монтаже подземных конструкций
				5.3.2	Соблюдение правил эксплуатации подземных конструкций
				5.3.3	Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное получение данной информации от сторонних источников
				5.3.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				5.3.5	Механизация и автоматизация процессов
				5.3.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				5.3.7	Своевременное прекращение работы и оставление подземного сооружения до его разрушения
	6	Обрушение наземных конструкций	6.1	Травма в результате заваливания или раздавливания	6.1.1
6.1.2					Соблюдение правил эксплуатации наземных конструкций
6.1.3					Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное

					получение данной информации от сторонних источников
				6.1.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				6.1.5	Механизация и автоматизация процессов
				6.1.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
	Естественные природные подземные толчки и колебания земной поверхности, наводнения, пожары	6.2	Травма в результате заваливания или раздавливания, ожоги вследствие пожара, утопление при попадании в жидкость	6.2.1	Соблюдение требований безопасности при монтаже наземных конструкций
6.2.2				Соблюдение правил эксплуатации наземных конструкций	
6.2.3				Установка системы контроля естественных природных подземных толчков и колебаний земной поверхности, наводнений, либо постоянное получение данной информации от сторонних источников	
6.2.4				Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов	
6.2.5				Механизация и автоматизация процессов	
6.2.6				Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических	
6.2.7				Своевременное прекращение работы и оставление наземного сооружения до его разрушения	
7	Транспортное средство, в том числе погрузчик	7.1.	Наезд транспорта на человека	7.1.1.	Соблюдение правил дорожного движения и правил перемещения транспортных средств по территории работодателя, соблюдение скоростного режима, применение исправных транспортных средств, соответствующих требованиям безопасности
				7.1.2	Подача звуковых сигналов при движении и своевременное применение систем торможения в случае обнаружения на пути следования транспорта человека
				7.1.3	Разделение маршрутов движения людей и транспортных средств, исключающих случайный выход людей на пути движения транспорта, а также случайный выезд транспорта на пути движения людей, в том числе с применением отбойников и ограждений
				7.1.4	Оборудование путей пересечения пешеходными переходами, светофорами
		7.2.	Травмирование в результате дорожно-транспортного происшествия	7.2.1	Соблюдение правил дорожного движения и правил перемещения транспортных средств внутри территории работодателя. Разделение маршрутов движения людей и транспортных средств, исключающих случайный выход людей на пути движения транспорта, а также случайный выезд транспорта на пути движения людей, оборудование путей пересечения пешеходными переходами, светофорами

		7.3.	Раздавливание человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами	7.3.1	Соблюдение правил дорожного движения и правил перемещения транспортных средств внутри территории работодателя, разделение маршрутов движения людей и транспортных средств, исключая случайный выход людей на пути движения транспорта, оборудование путей пересечения пешеходными переходами, светофорами
		7.4.	Опрокидывание транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов	7.4.1	Соблюдение предельной грузоподъемности транспортных средств, соблюдение требований охраны труда при подъеме, перемещении, размещении грузов, соблюдение требований к строповке грузов
		7.5.	Опрокидывание транспортного средства при проведении работ	7.5.1	Обеспечение устойчивого положения транспортного средства, исключающего его внезапное неконтролируемое перемещение
8	Подвижные части машин и механизмов	8.1.	Удары, порезы, проколы, уколы, затягивания, наматывания, абразивные воздействия подвижными частями оборудования	8.1.1	Использование блокировочных устройств
				8.1.2	Применение средств индивидуальной защиты специальных рабочих костюмов, халатов или роб, исключая попадание свисающих частей одежды на быстродвижущиеся элементы производственного оборудования
				8.1.3	Применение комплексной защиты. Дистанционное управление производственным оборудованием, применяемого в опасных для нахождения человека зонах работы машин и механизмов. Осуществление контроля и регулирование работы опасного производственного оборудования из удаленных мест
				8.1.4	Применение предупредительной сигнализации, контрольно-измерительных приборов и автоматики
				8.1.5	Допуск к работе работника, прошедшего обучение и обладающего знаниями в объеме предусмотренным техническим описанием данного оборудования и общими правилами безопасности
				8.1.6	Определение круга лиц, осуществляющих контроль за состоянием и безопасной эксплуатацией движущихся элементов производственного оборудования
				8.1.7	Проведение, в установленные сроки, испытания производственного оборудования специальными службами государственного контроля
				8.1.8	Соблюдение государственных нормативных требований охраны труда
9	Вредные химические вещества в воздухе рабочей зоны	9.1.	Отравление воздушными взвешьями вредных химических веществ в воздухе рабочей зоны	9.1.1	Изменение производственного процесса
				9.1.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				9.1.3	Механизация и автоматизация процессов

				9.1.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				9.1.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
				9.1.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				9.1.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
				9.1.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
				9.1.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
				9.1.10	Очистка оборудования, загрязненного веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, до начала работ по ремонту и обслуживанию такого оборудования
				9.1.11	Наличие аварийного комплекта СИЗ на складах хранения веществ, обладающих остронаправленным механизмом действия
				9.1.12	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающейся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
				9.1.13	Не допущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
				9.1.14	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаяющим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
				9.1.15	Оснащение устройствами местной вытяжной вентиляции промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами
				9.1.16	Проведение работ с концентрированными кислотами и щелочами в изолированных помещениях с использованием аппаратуры, оборудованной местной вытяжной вентиляцией
				9.1.17	Использование для работы с веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, герметичного оборудования или систем автоматизированного и/или дистанционного управления

				процессом
			9.1.18	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
			9.1.19	Оборудование емкостей, сборников, мерных сосудов технологических жидкостей, розлив которых приводит к формированию в рабочей зоне уровней загрязнения, превышающих гигиенические нормативы, системой сигнализации о максимальном допустимом уровне заполнения, использование уровнемеров для контроля содержания в емкостях таких технологических жидкостей
			9.1.20	Установка в рабочих помещениях гидрантов, фонтанчиков с автоматическим включением или души для немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз
			9.1.21	Применение технических средств, оборудованных двигателями внутреннего сгорания, в закрытых помещениях и замкнутых пространствах при наличии нейтрализаторов выхлопных газов или системы отвода газов
			9.1.22	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			9.1.23	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
			9.1.24	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
			9.1.25	Использование средств индивидуальной защиты
			9.1.26	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
			9.1.27	Устройство кабин наблюдения и дистанционного управления
			9.1.28	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
			9.1.29	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
			9.1.30	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
			9.1.31	Герметизация технологического оборудования
			9.1.32	Своевременное удаление и обезвреживание производственных отходов

				9.1.33	Приготовление рабочих составов химических веществ при работающей вентиляции с использованием соответствующих СИЗ
				9.1.34	Осуществление слива использованных растворов из аппаратов способом, исключаящим контакт работников с растворами, попадание растворов на пол помещения, выделение вредных веществ в воздух рабочей зоны
				9.1.35	Размещение химических веществ в складских помещениях по технологическим картам, разработанным в соответствии с паспортами безопасности химической продукции.
				9.1.36	Хранение химических веществ с учетом их совместимости
Воздействие на кожные покровы смазочных масел	9.2	Заболевания кожи (дерматиты)	9.2.1	Механизация и автоматизация процессов	
			9.2.2	Изменение производственного процесса	
			9.2.3	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса	
			9.2.4	Использование станков и инструментов для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ	
			9.2.5	Установка в рабочих помещениях гидрантов, фонтанчиков с автоматическим включением или душа для немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз	
			9.2.6	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда	
			9.2.7	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной	
			9.2.8	Использование СИЗ	
			9.2.9	Герметизация технологического оборудования	
Воздействие на кожные покровы обезжиривающих и чистящих веществ	9.3	Заболевания кожи (дерматиты)	9.3.1	Механизация и автоматизация процессов	
			9.3.2	Изменение производственного процесса	
			9.3.3	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса	
			9.3.4	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ	
			9.3.5	Установка в рабочих помещениях гидрантов, фонтанчиков с автоматическим включением или душа для немедленного смывания химических веществ, обладающих раздражающим действием, при их попадании на кожные покровы и слизистые оболочки глаз	

				9.3.6	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				9.3.7	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				9.3.8	Использование средств индивидуальной защиты
				9.3.9	Герметизация технологического оборудования
Контакт с высокоопасными веществами	9.4	Отравления при вдыхании и попадании на кожу высокоопасных веществ	9.4.1	Изменение производственного процесса	
			9.4.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов	
			9.4.3	Механизация и автоматизация процессов	
			9.4.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических	
			9.4.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции	
			9.4.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий	
			9.4.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса	
			9.4.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника	
			9.4.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства	
			9.4.10	Очистка оборудования, загрязненного веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, до начала работ по ремонту и обслуживанию такого оборудования	
			9.4.11	Наличие аварийного комплекта СИЗ на складах хранения веществ, обладающих остронаправленным механизмом действия	
			9.4.12	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ	
			9.4.13	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ	
			9.4.14	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаящим прохождение его через зону дыхания работающих на	

				постоянных рабочих местах
				9.4.15 Проведение работ с концентрированными кислотами и щелочами в изолированных помещениях с использованием аппаратуры, оборудованной местной вытяжной вентиляцией
				9.4.16 Использование для работы с веществами, обладающими остронаправленным механизмом действия, герметичного оборудования или систем автоматизированного и/или дистанционного управления процессом
				9.4.17 Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
				9.4.18 Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				9.4.19 Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				9.4.20 Использование СИЗ
				9.4.21 Герметизация технологического оборудования
Образование токсичных паров при нагревании	9.5	Отравление при вдыхании паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма и твердых веществ	9.5.1	Изменение производственного процесса
			9.5.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
			9.5.3	Механизация и автоматизация процессов
			9.5.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
			9.5.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
			9.5.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
			9.5.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
			9.5.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
			9.5.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
			9.5.10	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ

				9.5.11	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
				9.5.12	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				9.5.13	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				9.5.14	Использование средств индивидуальной защиты
				9.5.15	Герметизация технологического оборудования
Воздействие химических веществ на кожу	9.6	Заболевания кожи (дерматиты) при воздействии химических веществ, не указанных в пунктах 9.2 - 9.6		9.6.1	Изменение производственного процесса
				9.6.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				9.6.3	Механизация и автоматизация процессов
				9.6.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				9.6.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
				9.6.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				9.6.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
				9.6.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
				9.6.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
				9.6.10	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
				9.6.11	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо внедрение способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств
				9.6.12	Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под

				разрежением
			9.6.13	Осуществление выгрузки сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключая попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания
			9.6.14	Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
			9.6.15	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции
			9.6.16	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
			9.6.17	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
			9.6.18	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключая прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
			9.6.19	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
			9.6.20	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
			9.6.21	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			9.6.22	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
			9.6.23	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
			9.6.24	Использование СИЗ
			9.6.25	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений

				9.6.26	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
				9.6.27	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				9.6.28	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				9.6.29	Герметизация технологического оборудования
Воздействие химических веществ на глаза	9.7	Травма оболочек и роговицы глаза при воздействии химических веществ, не указанных в пунктах 9.2 - 9.6		9.7.1	Изменение производственного процесса
				9.7.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				9.7.3	Механизация и автоматизация процессов
				9.7.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				9.7.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
				9.7.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				9.7.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
				9.7.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
				9.7.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
				9.7.10	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
				9.7.11	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо внедрение способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств
				9.7.12	Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под

				разрежением
			9.7.13	Выгрузка сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключая попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания
			9.7.14	Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
			9.7.15	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции
			9.7.16	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
			9.7.17	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
			9.7.18	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключая проход его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах.
			9.7.19	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
			9.7.20	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
			9.7.21	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			9.7.22	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
			9.7.23	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
			9.7.24	Использование средств индивидуальной защиты
			9.7.25	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений

				9.7.26	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
				9.7.27	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				9.7.28	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				9.7.29	Герметизация технологического оборудования
10	Химические реакции веществ, приводящие к пожару и взрыву	10.1	Травмы, ожоги вследствие пожара или взрыва	10.1.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				10.1.2	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				10.1.3	Изменение производственного процесса
				10.1.4	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				10.1.5	Механизация и автоматизация процессов
				10.1.6	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				10.1.7	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				10.1.8	Устройство кабин наблюдения и дистанционного управления
				10.1.9	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
11	Недостаток кислорода в воздухе рабочей зоны в замкнутых технологических емкостях, из-за вытеснения его другими газами или жидкостями	11.1.	Развитие гипоксии или удушья из-за недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях	11.1.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
				11.1.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
				11.1.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				11.1.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве

				11.1.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения
				11.1.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				11.1.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
				11.1.8	Дублирование средств связи
				11.1.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
				11.1.10	Использование средств индивидуальной защиты
				11.1.11	Организация выдачи исправных средств измерений (сигнализации), средств связи, средств индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечение своевременности их обслуживания, периодической проверки, браковки
				11.1.12	Проведение очистки ограниченных и (или) замкнутых пространств от вредных веществ до входа работников
				11.1.13	Измерения параметров среды
				11.1.14	Использование средств измерений и сигнализации о недостатке кислорода и (или) загазованности воздуха
		11.2	Развитие гипоксии или удушья из-за вытеснения его другими газами или жидкостями	11.2.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
				11.2.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
				11.2.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				11.2.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
				11.2.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения
				11.2.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				11.2.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
				11.2.8	Дублирование средств связи

				11.2.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
				11.2.1 0	Использование средств индивидуальной защиты
				11.2.1 1	Организация выдачи исправных средств измерений (сигнализации), средств связи, средств индивидуальной защиты в соответствии с указаниями эксплуатационной документации изготовителя, а также обеспечение своевременности их обслуживания, периодической проверки, браковки
				11.2.1 2	Проведение очистки ограниченных и (или) замкнутых пространств от вредных веществ до входа работников
				11.2.1 3	Измерение параметров среды
				11.2.1 4	Использование средств измерений и сигнализации о недостатке кислорода и (или) загазованности воздуха
				11.2.1 5	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				11.2.1 6	Устройство кабин наблюдения и дистанционного управления
				11.2.1 7	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				11.2.1 8	Установка средства контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционные и автоматические
				11.2.1 9	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		11.3	Развитие гипоксии или удушья из-за недостатка кислорода в подземных сооружениях	11.3.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
				11.3.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
				11.3.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				11.3.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
				11.3.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения

				11.3.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				11.3.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
				11.3.8	Дублирование средств связи
				11.3.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
				11.3.10	Использование средств индивидуальной защиты
		11.4	Развитие гипоксии или удушья из-за недостатка кислорода в безвоздушных средах	11.4.1	Назначение лиц, ответственных за организацию и безопасное проведение работ
				11.4.2	Периодический осмотр средств коллективной и индивидуальной защиты
				11.4.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				11.4.4	Блокировка (тепловая, электрическая, механическая) оборудования и процессов (в том числе блокировка для обеспечения защиты от проникновения технологических и хозяйственно-бытовых жидкостей, стоков и газов в рабочую зону) в соответствующем ограниченном и (или) замкнутом пространстве
				11.4.5	Исключение опасной работы (процедуры) в ограниченном и (или) замкнутом пространстве и (или) сокращение времени ее выполнения
				11.4.6	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				11.4.7	Дублирование средств измерения параметров рабочей среды или индикаторов (средств сигнализации)
				11.4.8	Дублирование средств связи
				11.4.9	Использование коллективных средств защиты, в том числе вентиляции
				11.4.10	Использование средств индивидуальной защиты
12	Аэрозоли преимущественно фиброгенного действия (АПФД)	12.1	Повреждение органов дыхания частицами пыли	12.1.1	Изменение производственного процесса
				12.1.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				12.1.3	Механизация и автоматизация процессов
				12.1.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
				12.1.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
				12.1.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов,

				предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
			12.1.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
			12.1.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
			12.1.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
			12.1.1 0	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
			12.1.1 1	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо внедрение способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств
			12.1.1 2	Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под разрежением
			12.1.1 3	Выгрузка сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключаящим попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания
			12.1.1 4	Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
			12.1.1 5	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции
			12.1.1 6	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма
			12.1.1 7	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ

				12.1.1 8	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключаящим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
				12.1.1 9	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
				12.1.2 0	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
				12.1.2 1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				12.1.2 2	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				12.1.2 3	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				12.1.2 4	Использование средств индивидуальной защиты
				12.1.2 5	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
				12.1.2 6	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
				12.1.2 7	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				12.1.2 8	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				12.1.2 9	Герметизация технологического оборудования
		12.2	Повреждение глаз и кожных покровов вследствие воздействия пыли	12.2.1	Изменение производственного процесса
				12.2.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
				12.2.3	Механизация и автоматизация процессов
				12.2.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических

				12.2.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
				12.2.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
				12.2.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
				12.2.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
				12.2.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
				12.2.1 0	Оборудование транспортеров для транспортировки пылящих материалов средствами пылеудаления и (или) пылеподавления
				12.2.1 1	Механизация или автоматизация технологических процессов, характеризующихся применением, образованием и выделением пыли, либо реализация способов подавления пыли в процессе ее образования с применением воды или других средств
				12.2.1 2	Недопущение рассева порошковых материалов на открытых ситах, снабжение оборудования укрытиями или аспирационными устройствами, разделение порошковых материалов по фракциям с помощью устройств, обеспеченных укрытием и находящихся под разрежением
				12.2.1 3	Выгрузка сыпучих материалов из мешков, бочек и другой мелкой тары в складских помещениях способом, исключающим попадание пыли в воздух рабочей зоны, или с применением средств защиты органов дыхания
				12.2.1 4	Погрузка и разгрузка сыпучих, порошкообразных материалов большими объемами в транспортные средства, вагоны, контейнеры, емкости в местах, площадках, помещениях, оборудованных устройствами для локализации или аспирации пыли
				12.2.1 5	Сушка порошковых и пастообразных материалов в закрытых аппаратах непрерывного действия, оборудованных системами вытяжной вентиляции, или системами рециркуляции
				12.2.1 6	Недопущение производства пескоструйных работ в закрытых помещениях с применением сухого песка, проведение очистки изделий дробью, металлическим песком и песком с водой в герметичном оборудовании с дистанционным управлением или с использованием изолирующего костюма

				12.2.1 7	Недопущение очистки оборудования, вентиляционных систем, заготовок, готовых изделий, полов и стен от пыли сжатым воздухом без применения СИЗ
				12.2.1 8	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
				12.2.1 9	Оснащение промышленного оборудования, характеризующегося выделением пыли, эксплуатация которого приводит к превышению гигиенических нормативов в воздухе рабочей зоны с постоянными рабочими местами, устройствами местной вытяжной вентиляции
				12.2.2 0	Размещение пультов управления технологическими процессами в изолированных помещениях при создании в них избыточного давления
				12.2.2 1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				12.2.2 2	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				12.2.2 3	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				12.2.2 4	Использование средств индивидуальной защиты
				12.2.2 5	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
				12.2.2 6	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
				12.2.2 7	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				12.2.2 8	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				12.2.2 9	Герметизация технологического оборудования
		12.3	Повреждение органов дыхания вследствие воздействия воздушных	12.3.1	Изменение производственного процесса
				12.3.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов

взвесей вредных химических веществ	12.3.3	Механизация и автоматизация процессов
	12.3.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
	12.3.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
	12.3.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
	12.3.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
	12.3.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
	12.3.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
	12.3.1 0	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
	12.3.1 1	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах.
	12.3.1 2	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
	12.3.1 3	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
	12.3.1 4	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
	12.3.1 5	Использование средств индивидуальной защиты
	12.3.1 6	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
	12.3.1 7	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
12.3.1	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов,	

		8	полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
		12.3.1 9	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
		12.3.2 0	Герметизация технологического оборудования
12.4	Повреждение органов дыхания вследствие воздействия воздушных взвесей, содержащих смазочные масла	12.4.1	Изменение производственного процесса
		12.4.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		12.4.3	Механизация и автоматизация процессов
		12:4.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
		12.4.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляции
		12.4.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
		12.4.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
		12.4.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
		12.4.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
		12.4.1 0	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
		12.4.1 1	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на постоянных рабочих местах
		12.4.1 2	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктаж и проверок знаний по охране труда
		12.4.1 3	Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
		12.4.1 4	Рациональное чередование режимов труда и отдыха

		12.4.1 5	Использование средств индивидуальной защиты
		12.4.1 6	Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
		12.4.1 7	Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
		12.4.1 8	Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
		12.4.1 9	Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
		12.4.2 0	Герметизация технологического оборудования
12.5	Воздействие на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества	12.5.1	Изменение производственного процесса
		12.5.2	Отказ от операции, характеризующейся наличием вредных и опасных производственных факторов
		12.5.3	Механизация и автоматизация процессов
		12.5.4	Установка средств контроля за организацией технологического процесса, в том числе дистанционных и автоматических
		12.5.5	Применение средств коллективной защиты, направленных на экранирование, изоляцию работника от воздействия факторов, в том числе вентиляция
		12.5.6	Применение систем аварийной остановки производственных процессов, предотвращающих наступление неблагоприятных последствий
		12.5.7	Подбор и применение рабочего оборудования с целью снижения влияния факторов производственной среды и трудового процесса
		12.5.8	Снижение времени неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и трудового процесса на работника
		12.5.9	Механизация и автоматизация погрузочно-разгрузочных работ, способов транспортирования сырьевых материалов, готовой продукции и отходов производства
		12.5.1 0	Использование станков и инструмента для механической обработки материалов и изделий, сопровождающихся выделением газов, паров и аэрозолей, совместно с системами удаления указанных веществ
		12.5.1 1	Удаление воздуха из помещений системами вентиляции способом, исключающим прохождение его через зону дыхания работающих на

				постоянных рабочих местах
				12.5.1 2 Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				12.5.1 3 Замена опасной работы (процедуры) менее опасной
				12.5.1 4 Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				12.5.1 5 Использование средств индивидуальной защиты
				12.5.1 6 Регулярное техническое обслуживание и ремонт технологического оборудования, инструмента и приспособлений
				12.5.1 7 Оборудование технологических линий электрическими блокировками, обеспечивающими, в первую очередь, пуск аспирационных систем и газопылеулавливающих установок, а затем технологического оборудования
				12.5.1 8 Оборудование укрытиями узлов перегрузки исходных материалов, полуфабрикатов и готовой продукции, подсоединенными к аспирационным системам с аппаратами для очистки воздуха
				12.5.1 9 Механизация и автоматизация, применение дистанционного управления операциями и производственными процессами
				12.5.2 0 Герметизация технологического оборудования
13	Материал, жидкость или газ, имеющие высокую температуру	13.1	Ожог при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру	13.1.1 Применение закрытых систем (ограждений) для горячих сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
				13.1.2 Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.1.3 Правильное применение СИЗ
		13.2	Ожог от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру	13.2.1 Применение закрытых систем (ограждений) для горячих сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
				13.2.2 Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих

					местах
				13.2.3	Правильное применение СИЗ
	13.3	Тепловой удар при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха		13.3.1	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.3.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при повышении температуры воздуха.
Энергия открытого пламени, выплесков металлов, искр и брызг расплавленного металла и металлической окалины	13.4	Тепловой удар при длительном нахождении вблизи открытого пламени		13.4.1	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.4.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при не обусловленном производственным процессом появлении открытого пламени
	13.5	Ожог кожных покровов и слизистых оболочек вследствие воздействия открытого пламени		13.5.1	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.5.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при не обусловленном производственным процессом появлении открытого пламени
				13.5.3	Прекращение выполнения работ при появлении открытого пламени.
	13.6	Ожог роговицы глаза		13.6.1	Применение закрытых систем (ограждений) для горячих сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
				13.6.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.6.3	Правильное применение СИЗ
	13.7	Ожог вследствие воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру		13.7.1	Применение закрытых систем (ограждений) для холодных сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
				13.7.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах

Поверхности, имеющие высокую температуру (воздействие конвективной теплоты)	13.8	Тепловой удар от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру	13.7.3	Правильное применение СИЗ
			13.8.1	Применение закрытых систем (ограждений) для холодных сред, установка изоляции, разделяющих защитных устройств, уменьшение площади контакта
			13.8.2	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
	13.9	Ожог кожных покровов работника вследствие контакта с поверхностью имеющую высокую температуру	13.8.3	Правильное применение СИЗ
			13.9.1	Охлаждение нагретых материалов, изделий и передвижного оборудования непосредственно в рабочих помещениях на специальном участке, оборудованном устройством для местного удаления выделяемого тепла и защиты работающих от теплового облучения
			13.9.2	Автоматизация или обеспечение устройствами дистанционного наблюдения производственных процессов и отдельных операций, сопровождающихся образованием и выделением конвекционного и лучистого тепла свыше установленных гигиеническими нормативами значений, или обеспечены СИЗ работников, занятых на данных производственных процессах
			13.9.3	Организация воздушного душирования в случае невозможности применения местных укрытий и отсосов на постоянных рабочих местах у источников тепла, создающих уровни теплового излучения и температуры воздуха выше действующих гигиенических нормативов
			13.9.4	Теплоизоляция горячих поверхностей.
			13.9.5	Экранирование тепловых излучений.
			13.9.6	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
			13.9.7	Применение вентиляции
			13.9.8	Кондиционирование воздуха
			13.9.9	Рациональное размещение оборудования
			13.9.1 0	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
			13.9.1 1	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
			13.9.1 2	Использование рациональной тепловой изоляции оборудования различными видами теплоизоляционных материалов
	13.9.1 3	Устройство защиты работающих различными видами экранов		
	13.9.1	Устройство рациональной вентиляции и отопления, лучистого обогрева		

				4	постоянных рабочих мест и отдельных участков
				13.9.1	Использование СИЗ: спецодежды, спецобуви, средств защиты рук и головных уборов.
	Прямое воздействие солнечных лучей	13.10	Тепловой удар при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы	5	
				13.10.1	Организация обучения, инструктажей, стажировки, проверки знаний, установка предупреждающих знаков, визуальных и звуковых предупреждающих сигналов, утверждение правил поведения на рабочих местах
				13.10.2	Правильное применение СИЗ, прекращение выполнения работ при воздействии лучей солнца
14	Охлажденная поверхность, охлажденная жидкость или газ	14.1	Заболевания вследствие переохлаждения организма, обморожение мягких тканей из-за контакта с поверхностью, имеющую низкую температуру, с охлажденной жидкостью или газом	14.1.1	Ограждение участков технологического оборудования с использованием хладагентов, покрытие теплоизолирующим материалом металлических поверхностей ручных инструментов, металлических ручек и задвижек технологического оборудования с использованием хладагентов
				14.1.2	Использование СИЗ: спецодежды, спецобуви, средств защиты рук и головных уборов.
				14.1.3	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				14.1.4	Рациональное размещение оборудования
				14.1.5	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				14.1.6	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				14.1.7	Создание комнат обогрева для работающих в условиях воздействия пониженных температур
15	Высокая влажность окружающей среды, в рабочей зоне, в том числе, связанная с климатом (воздействие влажности в виде тумана, росы, атмосферных осадков, конденсата, струй и капель жидкости)	15.1	Заболевания вследствие переохлаждения организма	15.1.1	Использование оборотных циклов воды
				15.1.2	Непрерывность механизации или автоматизации
				15.1.3	Ограничение контакта работающих с водой и водными растворами
				15.1.4	Установка устройств для механического открывания и автоматического закрывания загрузочно-выгрузочных отверстий
				15.1.5	Оборудование устройств для визуального контроля и отбора проб, приспособлениями, обеспечивающими герметичность оборудования
				15.1.6	Обеспечение укрытиями с устройством систем вытяжной вентиляции оборудования, непосредственно используемого для организации технологического процесса, в котором используется вода и водные технологические растворы, которое не исключает поступление водных паров в рабочую зону, или реализация мероприятий, направленных на снижение поступления воды и водных паров в рабочую зону
				15.1.7	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
				15.1.8	Применение вентиляции
				15.1.9	Кондиционирование воздуха
				15.1.1	Рациональное размещение оборудования

				0	
				15.1.1 1	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				15.1.1 2	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				15.1.1 3	Применение СИЗ
16	Высокая или низкая скорость движения воздуха, в том числе, связанная с климатом	16.1	Заболевания вследствие перегрева или переохлаждения организма	16.1.1	Кондиционирование воздуха
				16.1.2	Рациональное размещение оборудования
				16.1.3	Работа с дистанционным управлением и наблюдением
				16.1.4	Внедрение рациональных технологических процессов и оборудования
				16.1.5	Устройство защиты работающих с применением различных видов экранов
				16.1.6	Применение СИЗ
16.2	Травмы вследствие воздействия высокой скорости движения воздуха	16.2.1	Устройство защиты работающих с применением различных видов экранов		
		16.2.2	Работа с дистанционным управлением и наблюдением		
		16.2.3	Применение СИЗ		
17	Повышенное барометрическое давление (при выполнении водолазных спусков и кессонных работ, при подводном плавании в аквалангах, при лечении сжатым воздухом или кислородом в камерах повышенного давления и барокамерах, предназначенных для проведения хирургических операций)	17.1	Декомпрессионная болезнь, баротравмы легких	17.1.1	Соблюдение длительности рабочего времени и продолжительности вышлюзования (декомпрессии).
				17.1.2	Применение ступенчатой декомпрессии при проведении водолазных работ
				17.1.3	Контроль количества и качества подаваемого в кессон сжатого воздуха
				17.1.4	Предупреждение переохлаждения тела, приводящего к сужению сосудов и затруднению десатурации азота.
				17.1.5	Контроль за исправным состоянием снаряжения, техники, технологического оборудования, инструмента и приспособлений
				17.1.6	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				17.1.7	Исключение опасной работы, приостановка или запрет на производство работ
				17.1.8	Выбор рационального (наиболее безопасного) метода проведения и способа выполнения работы
				17.1.9	Ограничение времени воздействия неблагоприятных, опасных и вредных факторов на работников
				17.1.1	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных

				0	устройств и приспособлений
				17.1.1 1	Планирование и заблаговременная отработка действий в нештатных и аварийных ситуациях
				17.1.1 2	Оборудование рабочих мест приспособлениями, устройствами, обеспечивающих защищенность, снижение или исключение воздействия вредных и опасных факторов на работников
				17.1.1 3	Контроль за качеством подаваемого воздуха и дыхательных газовых смесей
				17.1.1 4	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
18	Пониженное барометрическое давление (пребывание на высоте в условиях пониженного барометрического давления и обусловленного этим уменьшения парциального давления газов, входящих в состав воздуха, в том числе кислорода)	18.1	Заболевания, связанные с работой в условиях пониженного барометрического давления, обострение общих заболеваний вследствие пониженного барометрического давления	18.1.1	Контроль за исправным состоянием снаряжения, техники, технологического оборудования, инструмента и приспособлений
				18.1.2	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				18.1.3	Исключение опасной работы, приостановка или запрет на производство работ
				18.1.4	Выбор рационального (наиболее безопасного) метода проведения и способа выполнения работы
				18.1.5	Ограничение времени воздействия неблагоприятных, опасных и вредных факторов на работников
				18.1.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				18.1.7	Планирование и заблаговременная отработка действий в нештатных и аварийных ситуациях
				18.1.8	Оборудование рабочих мест приспособлениями, устройствами, обеспечивающих защищенность, снижение или исключение воздействия вредных и опасных факторов на работников
				18.1.9	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
19	Резкое изменение барометрического давления	19.1	Баротравма, декомпрессионная болезнь, вызванные резким изменением барометрического давления	19.1.1	Соблюдение длительности рабочего времени при выполнении работ в условиях измененного барометрического давления (водолазные работы) и продолжительности вышлюзования (декомпрессии)
				19.1.2	Предупреждение переохлаждения тела, приводящего к сужению сосудов и затруднению десатурации азота
				19.1.3	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по

					охране труда
				19.1.4	Исключение опасной работы, приостановка или запрет на производство работ
				19.1.5	Выбор рационального (наиболее безопасного) метода проведения и способа выполнения работы
				19.1.6	Ограничение времени воздействия неблагоприятных, опасных и вредных факторов на работников
				19.1.7	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				19.1.8	Планирование и заблаговременная отработка действий в нештатных и аварийных ситуациях
				19.1.9	Оборудование рабочих мест приспособлениями, устройствами, обеспечивающими защищенность, снижение или исключение воздействия вредных и опасных факторов на работников
				19.1.10	Рациональное чередование режимов труда и отдыха
20	Повышенный уровень шума и другие неблагоприятные характеристики шума	20.1	Снижение остроты слуха, тугоухость, глухота, повреждение мембранной перепонки уха, связанные с воздействием повышенного уровня шума и других неблагоприятных характеристик шума	20.1.1	Обозначение зон с эквивалентным уровнем звука выше гигиенических нормативов знаками безопасности
				20.1.2	Применение технологических процессов, машин и оборудования, характеризующихся более низкими уровнями шума
				20.1.3	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				20.1.4	Применение звукоизолирующих ограждений-кожухов, кабин управления технологическим процессом
				20.1.5	Устройство звукопоглощающих облицовок и объемных поглотителей шума
				20.1.6	Установка глушителей аэродинамического шума, создаваемого пневматическими ручными машинами, вентиляторами, компрессорными и другими технологическими установками
				20.1.7	Применение рациональных архитектурно-планировочных решений производственных зданий, помещений, а также расстановки технологического оборудования, машин и организации рабочих мест
				20.1.8	Разработка и применение режимов труда и отдыха
				20.1.9	Использование СИЗ.
		20.2	События, связанные с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности	20.2.1	Обозначение зон с эквивалентным уровнем звука выше гигиенических нормативов знаками безопасности
				20.2.2	Применение технологических процессов, машин и оборудования, характеризующихся более низкими уровнями шума
				20.2.3	Применение дистанционного управления и автоматического контроля

				20.2.4	Применение звукоизолирующих ограждений-кожухов, кабин управления технологическим процессом
				20.2.5	Устройство звукопоглощающих облицовок и объемных поглотителей шума
				20.2.6	Установка глушителей аэродинамического шума, создаваемого пневматическими ручными машинами, вентиляторами, компрессорными и другими технологическими установками
				20.2.7	Применение рациональных архитектурно-планировочных решений производственных зданий, помещений, а также расстановки технологического оборудования, машин и организации рабочих мест
				20.2.8	Разработка и применение режимов труда и отдыха
				20.2.9	Использование СИЗ.
				20.2.10	Установка дополнительной визуальной (цветовой) сигнализации, указывающей об опасности
	Повышенный уровень ультразвуковых колебаний (воздушный и контактный ультразвук)	20.3	Обусловленные воздействием ультразвука снижение уровня слуха (тугоухость), вегетососудистая дистония, астенический синдром	20.3.1	Обозначение знаками безопасности зон с эквивалентным уровнем ультразвука выше гигиенических нормативов
20.3.2				Дистанционное управление источниками ультразвука	
20.3.3				Применение автоматического контроля работы источников ультразвука	
20.3.4				Применение звукоизолирующих ограждений-кожухов, кабин управления технологическим процессом	
20.3.5				Изоляция источников ультразвука	
20.3.6				Применение рациональных архитектурно-планировочных решений производственных зданий, помещений, а также расстановки технологического оборудования, машин и организации рабочих мест	
20.3.7				Разработка и применение режимов труда и отдыха	
20.3.8				Использование СИЗ.	
21	Воздействие локальной вибрации при использовании ручных механизмов и инструментов	21.1	Воздействие локальной вибрации на руки работника при использовании ручных механизмов (сужение сосудов, болезнь белых пальцев)	21.1.1	Внесение конструктивных и технологических изменений в источник образования механических колебаний
				21.1.2	Использование средств вибропоглощения за счет применения пружинных и резиновых амортизаторов, прокладок
				21.1.3	Использование СИЗ
				21.1.4	Применение вибробезопасного оборудования, виброизолирующих, виброгасящих и вибропоглощающих устройств, обеспечивающих снижение уровня вибрации
				21.1.5	Организация обязательных перерывов в работе (ограничение длительного непрерывного воздействия вибрации)
	Воздействие общей вибрации (колебания)	21.2	Воздействие общей вибрации на тело	21.2.1	Уменьшение вибрации на пути распространения средствами виброизоляции и вибропоглощения, применения дистанционного или

	всего тела, передающиеся с рабочего места).		работника		автоматического управления
				21.2.2	Конструирование и изготовление оборудования, создающего вибрацию, в комплекте с виброизоляторами
				21.2.3	Использование машин и оборудования в соответствии с их назначением, предусмотренным нормативно-технической документацией
				21.2.4	Исключение контакта работающих с вибрирующими поверхностями за пределами рабочего места или рабочей зоны
				21.2.5	Запрет пребывания на вибрирующей поверхности производственного оборудования во время его работы
				21.2.6	Своевременный ремонт машин и оборудования (с балансировкой движущихся частей), проверкой крепления агрегатов к полу, фундаменту, строительным конструкциям с последующим лабораторным контролем вибрационных характеристик
				21.2.7	Своевременный ремонт путей, поверхностей для перемещения машин, поддерживающих конструкций
				21.2.8	Установка стационарного оборудования на отдельные фундаменты и поддерживающие конструкции зданий и сооружений
				21.2.9	Ограничение времени воздействия на работника уровней вибрации, превышающих гигиенические нормативы
				21.2.1 0	Организация обязательных перерывов в работе (ограничение длительного непрерывного воздействия вибрации)
				21.2.1 1	Применение вибропоглощения и виброизоляции
22	Груз, инструмент или предмет, перемещаемый или поднимаемый, в том числе на высоту	22.1.	Удар работника или падение на работника предмета, тяжелого инструмента или груза, упавшего при перемещении или подъеме	22.1.1	Повышение уровня механизации и автоматизации, использование современной высокопроизводительной техники (применение приборов, машин, приспособлений, позволяющих осуществлять производственные процессы без физических усилий человека, лишь под его контролем)
				22.1.2	Исключение веса груза, превышающего грузоподъемность средства его перемещения (разделение на несколько операций с менее тяжелым грузом)
				22.1.3	Оптимальная логистика, организация небольшого промежуточного склада наиболее коротких удобных путей переноса груза
				22.1.4	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места (благоприятные позы и эффективные движения)
				22.1.5	Обеспечение безопасных условий труда (ровный нескользкий пол, достаточная видимость, удобная одежда, обувь)
				22.1.6	Снижение темпа работы, достаточное время восстановления, смена

					стрессовой деятельности на более спокойную (соблюдение режима труда и отдыха, графиков сменности)
23	Физические перегрузки при чрезмерных физических усилиях при подъеме предметов и деталей, при перемещении предметов и деталей, при стереотипных рабочих движениях и при статических нагрузках, при неудобной рабочей позе, в том числе при наклонах корпуса тела работника более чем на 30°	23.1.	Повреждение костно-мышечного аппарата работника при физических перегрузках	23.1.1	Проведение инструктажа на рабочем месте
				23.1.2	Улучшение организации работы (изменение рабочей позы (стоя / сидя), чередование рабочих поз)
				23.1.3	Применение механизированных, подручных средств
				23.1.4	Соблюдение требований государственных стандартов, исключение нарушений основных требований эргономики
				23.1.5	Соблюдение режимов труда и отдыха
				23.1.6	Организация рабочего места для наиболее безопасного и эффективного труда работника, исходя из физических и психических особенностей человека
24	Монотонность труда при выполнении однообразных действий или непрерывной и устойчивой концентрации внимания в условиях дефицита сенсорных нагрузок	24.1.	Психоэмоциональные перегрузки	24.1.1	Обогащение рабочих задач
				24.1.2	Чередование вида работ
				24.1.3	Сочетание решение умственно сложных задач с монотонной деятельностью
				24.1.4	Автоматизация, механизация или изменение вида деятельности
				24.1.5	Проведение специальной оценки условий труда с разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса
	Новые, непривычные виды труда, связанные с отсутствием информации, умений для выполнения новым видам работы	24.2.	Психоэмоциональные перегрузки	24.2.1	Организация предварительного уведомления о требованиях к работе
				24.2.2	Разделение нового вида работы на несколько сотрудников
				24.2.3	Обеспечить координацию с начальством и подчиненными
				24.2.4	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
				24.2.5	Организация обучения по новому виду работы
				24.2.6	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места
				24.2.7	Проведение целевого инструктажа
				24.2.8	Назначение ответственного лица за выполнение работ
	Напряженный психологический климат в коллективе, стрессовые ситуации, в	24.3.	Психоэмоциональные перегрузки	24.3.1	Обеспечение равного распределения задач
				24.3.2	Обеспечение четкого распределения задач и ролей
24.3.3				Поручение достижимых целей	
24.3.4				Планирование регулярных встреч коллектива	

	том числе вследствие выполнения работ вне места постоянного проживания и отсутствия иных внешних контактов			24.3.5	Оперативное разрешение конфликтов	
				24.3.6	Организация повышения квалификации	
				24.3.7	Формирование взаимного уважения	
	Диспетчеризация процессов, связанная с длительной концентрацией внимания	24.4.	Психоэмоциональные перегрузки	24.4.1	Чередование видов работ	
				24.4.2	Соблюдение режима-труда и отдыха	
				24.4.3	Соблюдение эргономических характеристик рабочего места	
				24.4.4	Обеспечение достаточной видимости и восприятия информации	
				24.4.5	Приобретение дополнительных средств для комфортной работы	
				24.4.6	Проведение специальной оценки условий труда с разработкой и реализацией мероприятий по снижению напряженности трудового процесса	
	25	Дикие или домашние животные	25.1	Укус животного	25.1.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
					25.1.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря
25.1.3					Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями	
25.1.4					Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними	
25.1.5					Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке	
25.1.6					Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений	
25.1.7					Исключение опасной работы (процедуры)	
25.1.8					Применение дистанционного управления и автоматического контроля	
25.1.9					Механизация и автоматизация процессов	
25.1.10					Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств	
	25.2	Травма, нанесенная зубами и когтями животного	25.2.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда		

			25.2.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря
			25.2.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
			25.2.4	Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
			25.2.5	Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
			25.2.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
			25.2.7	Исключение опасной работы (процедуры)
			25.2.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
			25.2.9	Механизация и автоматизация процессов
			25.2.10	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
	25.3	Раздавливание животным	25.3.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			25.3.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря
			25.3.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
			25.3.4	Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
			25.3.5	Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
			25.3.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
			25.3.7	Исключение опасной работы (процедуры)
			25.3.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
			25.3.9	Механизация и автоматизация процессов
			25.3.10	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
	25.4	Заражение животным	25.4.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение

				соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
			25.4.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря
			25.4.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
			25.4.4	Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
			25.4.5	Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
			25.4.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
			25.4.7	Исключение опасной работы (процедуры)
			25.4.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
			25.4.9	Механизация и автоматизация процессов
			25.4.1 0	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
			25.4.1 1	После работы с инфицированными или подозрительными на заражение животными, а также трупом животного проведение дезинфекции рук 0,5% раствором хлорамина с последующим мытьем рук теплой водой с мылом
			25.4.1 2	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
		25.5	Нападение животного	25.5.1
				Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				25.5.2
				Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря.
				25.5.3
				Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
				25.5.4
				Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
				25.5.5
				Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
				25.5.6
				Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных

					устройств и приспособлений
				25.5.7	Исключение опасной работы (процедуры)
				25.5.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				25.5.9	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
				25.5.10	Механизация и автоматизация процессов
		25.6	Отравление ядами животного происхождения	25.6.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				25.6.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых отпугивающих средств и необходимого инвентаря.
				25.6.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
				25.6.4	Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
				25.6.5	Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
				25.6.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				25.6.7	Исключение опасной работы (процедуры)
				25.6.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				25.6.9	Механизация и автоматизация процессов
				25.6.10	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
				25.6.11	После работы с инфицированными или подозрительными на заражение животными, а также трупом животного проведение дезинфекции рук 0,5% раствором хлорамина с последующим мытьем рук теплой водой с мылом
				25.6.12	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
		25.7	Воздействие выделений животного	25.7.1	Организации первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				25.7.2	Размещение у помещений с опасными животными шумовых

					отпугивающих средств и необходимого инвентаря
				25.7.3	Размещение плакатов (табличек) с предупредительными надписями
				25.7.4	Допуск к уходу за животными работников, обученных безопасным методам обращения с ними
				25.7.5	Кормление животных и уборка их помещений с помощью специального инвентаря, который поддерживается исправным, является легким, удобным и достаточно длинным, позволяющим достать любую точку пола клетки животного, не подходя вплотную к решетке или сетке
				25.7.6	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				25.7.7	Исключение опасной работы (процедуры)
				25.7.8	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				25.7.9	Механизация и автоматизация процессов
				25.7.1 0	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
				25.7.1 1	После работы с инфицированными или подозрительными на заражение животными, а также трупом животного проведение дезинфекции рук 0,5% раствором хлорамина с последующим мытьем рук теплой водой с мылом
				25.7.1 2	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
26	Наличие на рабочем месте паукообразных и насекомых, включая кровососущих	26.1	Аллергическая реакция, вызванная укусом насекомого или паукообразного, отравление при попадании в организм при укусе яда насекомого или паукообразного	26.1.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда
				26.1.2	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений
				26.1.3	Исключение опасной работы (процедуры)
				26.1.4	Применение дистанционного управления и автоматического контроля
				26.1.5	Механизация и автоматизация процессов
				26.1.6	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования
				26.1.7	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств
		26.2	Попадание в организм насекомого или паукообразного	26.2.1	Организация первичного и периодического обучения работников безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение соответствующих стажировок, инструктажей и проверок знаний по охране труда

				26.2.2	Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений	
				26.2.3	Исключение опасной работы (процедуры)	
				26.2.4	Применение дистанционного управления и автоматического контроля	
				26.2.5	Механизация и автоматизация процессов	
				26.2.6	Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования	
				26.2.7	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств	
		26.3	Заражение инфекционным заболеванием или гельминтозом (паразитическими червями) через укусы кровососущих насекомых или паукообразных	26.3.1	Оснащение рабочих мест (зон) аптечками с набором профилактических средств	
		26.3.2		Использование СИЗ и средств коллективной защиты, а также защитных устройств и приспособлений		
		26.3.3		Исключение опасной работы (процедуры)		
		26.3.4		Применение дистанционного управления и автоматического контроля		
		26.3.5		Механизация и автоматизация процессов		
		26.3.6		Соблюдение правил личной гигиены, содержание в чистоте рабочего места, инвентаря, оборудования		
		27	Электрический ток	27.1	Контакт с частями электрооборудования, находящимися под напряжением	27.1.1
27.2	Отсутствие заземления или неисправность электрооборудования			27.2.1	Вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности	
27.3	Нарушение правил эксплуатации и ремонта электрооборудования, неприменение СИЗ			27.3.1	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности	
27.4	Воздействие электрической дуги			27.4.1	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда	
	Шаговое напряжение		27.5	Поражение электрическим током	27.5.1	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
	Искры, возникающие вследствие накопления статического		27.6	Ожог, пожар или взрыв при искровом зажигании взрыво-пожароопасной	27.6.1	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда
27.6.2					Применение знаков безопасности, исключение источников	

	электричества, в том числе при работе во взрыво-пожароопасной среде		среды	.	искрообразования во взрыво-пожароопасной среде
	Наведенное напряжение в отключенной электрической цепи (электромагнитное воздействие параллельной воздушной электрической линии или электричества, циркулирующего в контактной сети)	27.7	Поражение электрическим током	27.7.1	Применение СИЗ, соблюдение требований охраны труда, вывод неисправного электрооборудования из эксплуатации, своевременный ремонт и техническое обслуживание электрооборудования, применение ограждений, сигнальных цветов, табличек, указателей и знаков безопасности
28	Насилие от враждебно-настроенных работников/третьих лиц	28.1.	Психофизическая нагрузка	28.1.1	Исключение нежелательных контактов при выполнении работ
				28.1.2	Определение задач и ответственности
				28.1.3	Учет, анализ и оценка инцидентов
				28.1.4	Пространственное разделение
				28.1.5	Достаточное для выполнения работы и не раздражающее по яркости освещение
				28.1.6	Организация видеонаблюдения за рабочей зоной и устройство сигнализации ("тревожные кнопки")
				28.1.7	Обучение сотрудников методам выхода из конфликтных ситуаций
				28.1.8	Защита доступа к особо ценным вещам, документам, в том числе с применением темпокасс
				28.1.9	Прохождение обучения по оказанию первой помощи
				28.1.10	Исключение одиночной работы, мониторинг (постоянный или периодический через заданное время) с контактом с одиночными работниками

Приложение N 2
к положению о системе управления
охраной труда
МАОУ «Образовательный центр №1
им. В.П. Чкалова»



**Перечень работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников
МАОУ «Образовательный центр №1 им. В.П. Чкалова»**

N п/п	Наименование работ	Разновидности работ
1	Земляные работы	1.1. Земляные работы в зоне расположения подземных энергетических сетей, газопроводов, нефтепроводов, других подземных коммуникаций и объектов; 1.2. Земляные работы на участках с патогенным заражением почвы (свалки, скотомогильники и другие), в охранных зонах подземных электрических сетей, газопровода, нефтепровода, нефтепродуктопровода и других опасных подземных коммуникаций; 1.3. Земляные работы в зоне расположения подземных газопроводов, нефтепроводов и других аналогичных подземных коммуникаций и объектов; 1.4. Земляные работы в котлованах, на откосах и склонах;

		<p>1.5. Рытье котлованов, траншей глубиной более 1,5 м и производство работ в них;</p> <p>1.6. Земляные работы на трамвайных путях;</p> <p>1.7. Земляные работы на сетях и сооружениях водоснабжения и водоотведения.</p>
2	Ремонтные, монтажные и демонтажные работы	<p>2.1. Работы по разборке (обрушению) зданий и сооружений, а также по укреплению и восстановлению аварийных частей и элементов зданий и сооружений;</p> <p>2.2. Монтаж и демонтаж оборудования (включая технологическое оборудование);</p> <p>2.3. Монтажные и ремонтные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования (включая технологическое оборудование), а также вблизи электрических проводов, находящихся под напряжением;</p> <p>2.4. Ремонтные и монтажные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования, а также вблизи электрических приводов, находящихся под напряжением;</p> <p>2.5. Строительные, монтажные и ремонтные работы на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей;</p> <p>2.6. Ремонт трубопроводов пара и горячей воды технологического оборудования;</p> <p>2.7. Работы по ремонту трубопроводов пара и горячей воды;</p> <p>2.8. Работы по очистке и ремонту воздухопроводов, воздухоотводов, фильтров и вентиляторов вытяжных систем вентиляции химических лабораторий, складов и других помещений, в которых хранятся сильнодействующие химические и другие опасные вещества;</p> <p>2.9. Ремонт грузоподъемных машин (кроме колесных и гусеничных самоходных), крановых тележек, подкрановых путей;</p> <p>2.10. Ремонт вращающихся механизмов;</p> <p>2.11. Теплоизоляционные работы, нанесение антикоррозийных покрытий;</p> <p>2.12. Нанесение антикоррозионных покрытий;</p> <p>2.13. Техническое обслуживание и ремонт объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок;</p> <p>2.14. Проведение ремонтных работ при эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования;</p> <p>2.15. Ремонтные, монтажные, наладочные, строительные работы в цехах и на территории организации, эксплуатирующей опасные производственные объекты;</p> <p>2.16. Осуществление текущего ремонта, демонтажа оборудования, а также производство ремонтных или каких-либо строительно-монтажных работ при наличии опасных факторов действующего опасного производственного объекта;</p> <p>2.17. Монтаж оборудования, трубопроводов и воздухопроводов в охранных зонах воздушных линий электропередачи, газопроводов, а также складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, горючих или сжиженных газов;</p> <p>2.18. Монтажные работы в действующих теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в электрических сетях;</p>

	<p>2.19. Работы в теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях, работы по ремонту находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и теплового оборудования;</p> <p>2.20. Работы по ремонту оборудования и трубопроводов, в которых обращаются (транспортируются) опасные химические вещества;</p> <p>2.21. Монтаж трамвайных путей;</p> <p>2.22. Огневые работы (включая временные огневые работы) Временные огневые работы, связанные с аварийно-восстановительным ремонтом техники, оборудования, резкой и отогреванием оборудования и коммуникаций и работы во взрывоопасных и пожароопасных помещениях;</p> <p>2.23. Работы по монтажу, демонтажу, ремонту и профилактическому обслуживанию грузоподъемных кранов, лифтов, элеваторов, спускников, ленточных, пластинчатых и цепных конвейеров;</p> <p>2.24. Работы по монтажу, демонтажу, ремонту, наладке и профилактическому обслуживанию технологического оборудования (агрегаты, насосы перекачки агрессивных и взрывопожарных жидкостей);</p> <p>2.25. Ремонт, очистка и ревизия колпака сушильной части бумагоделательной машины, сушильных цилиндров, металлических устройств, гидроразбивателей, вакуум- фильтров;</p> <p>2.26. Ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях;</p> <p>2.27. Ремонтные работы на находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установках, тепловых сетях и тепловом оборудовании;</p> <p>2.28. Ремонт сливо-наливного оборудования эстакад;</p> <p>2.29. Зачистка и ремонт резервуаров;</p> <p>2.30. Ремонтные работы внутри диффузионных аппаратов;</p> <p>2.31. Работы, связанные со спуском работников в приемные воронки питателей технологического оборудования, силосы и бункера для их осмотра или ремонта;</p> <p>2.32. Ремонт аммиачных холодильных установок;</p> <p>2.33. Работы по подъему, монтажу и демонтажу тяжеловесного и крупногабаритного оборудования;</p> <p>2.34. Осмотр и ремонт надсушильных, подсушильных бункеров и тепловлагообменников;</p> <p>2.35. Монтажные и ремонтные работы вблизи действующего оборудования;</p> <p>2.36. Ремонт оборудования, газоходов, систем топливopодачи;</p> <p>2.37. Внутренний осмотр, очистка и ремонт дробильных установок, болтушек;</p> <p>2.38. Ремонтные работы в мазутном хозяйстве;</p> <p>2.39. Работы по монтажу, демонтажу и ремонту артезианских скважин и водоподъемного оборудования;</p> <p>2.40. Ремонтные работы, выполняемые на канализационных насосных станциях,</p>
--	---

		<p>метантенках и в других сооружениях и помещениях, при которых возможно появление взрывопожароопасных газов;</p> <p>2.41. Ремонт и замена арматуры и трубопроводов сильнодействующих и ядовитых веществ;</p> <p>2.42. Газоопасные работы, выполняемые на сетях газопотребления, связанные с проведением ремонтных работ и возобновлением пуска газа.</p>
3.	Работы вблизи вращающихся механизмов и движущихся частей оборудования	<p>3.1. Монтажные и ремонтные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования (включая технологическое оборудование), а также вблизи электрических проводов, находящихся под напряжением;</p> <p>3.2. Ремонтные и монтажные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования, а также вблизи электрических приводов, находящихся под напряжением;</p> <p>3.3. Ремонт вращающихся механизмов.</p>
4.	Работы, связанные с опасностью поражения персонала электрическим током	<p>4.1. Монтажные и ремонтные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования (включая технологическое оборудование), а также вблизи электрических проводов, находящихся под напряжением;</p> <p>4.2. Ремонтные и монтажные работы в непосредственной близости от открытых движущихся частей работающего оборудования, а также вблизи электрических приводов, находящихся под напряжением;</p> <p>4.3. Монтажные работы в действующих теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в электрических сетях;</p> <p>4.4. Работы в теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях, работы по ремонту находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и теплового оборудования;</p> <p>4.5. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые в местах, опасных в отношении поражения электрическим током (объекты электроэнергетики и атомной энергетики) и с ограниченным доступом посещения (помещения, где применяются и хранятся сильнодействующие ядовитые, химические и радиоактивные вещества);</p> <p>4.6. Работа в действующих электроустановках;</p> <p>4.7. Работы, выполняемые: в охранных зонах воздушных линий электропередачи, подземных газопроводов, нефтепроводов и подземных коммуникаций; на участках с патогенным заражением почвы; в зданиях или сооружениях, находящихся в аварийном состоянии;</p> <p>4.8. Ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях.</p>
5.	Работы на высоте	<p>5.1. Монтажные и ремонтные работы на высоте более 1,8 м от уровня пола без применения инвентарных лесов и подмостей;</p>

		<p>5.2. Строительные, монтажные и ремонтные работы на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей;</p> <p>5.3. Кровельные работы газопламенным способом;</p> <p>5.4. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые на высоте более 5 м;</p> <p>5.5. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые в замкнутых и труднодоступных пространствах (внутри оборудования, аппаратов, резервуаров, баков, в колодцах, в тоннелях, каналах и ямах), а также на высоте;</p> <p>5.6. Окрасочные работы на высоте, выполняемые на рабочих местах рабочих мест с территориально меняющимися рабочими зонами;</p> <p>5.7. Окрасочные работы крыш зданий при отсутствии ограждений по их периметру;</p> <p>5.8. Судовые работы, выполняемые на высоте и за бортом;</p> <p>5.9. Работы на высоте без применения инвентарных лесов и подмостей;</p> <p>5.10. Работы на высоте, выполняемые на нестационарных рабочих местах, в том числе работы по очистке крыш зданий от снега.</p>
6.	Работы, связанные с эксплуатацией сосудов, работающих под избыточным давлением	<p>6.1. Работы по ремонту трубопроводов пара и горячей воды (включая трубопроводы пара и горячей воды технологического оборудования)</p> <p>Работы по испытанию сосудов, работающих под давлением;</p> <p>6.2. Работы по вскрытию сосудов и трубопроводов, работающих под давлением;</p> <p>6.3. Внутренний осмотр и гидравлические испытания сосудов на складе хлора, на складе аммиачной селитры и в дозаторных.</p>
7.	Работы в замкнутых объемах, в ограниченных пространствах	<p>7.1. Работы в замкнутых объемах, ограниченных пространствах и заглубленных емкостях;</p> <p>7.2. Работы, в том числе электросварочные и газосварочные, в замкнутых объемах и в ограниченных пространствах;</p> <p>7.3. Работы в колодцах, шурфах, замкнутых, заглубленных и труднодоступных пространствах;</p> <p>7.4. Работы в колодцах, камерах, подземных коммуникациях, резервуарах, без принудительной вентиляции;</p> <p>7.5. Работы, связанные с нахождением в плохо вентилируемых закрытых помещениях, колодцах, тоннелях;</p> <p>7.6. Работы, выполняемые в сушильных камерах, коллекторах, колодцах, цистернах, иных замкнутых объемах и ограниченных пространствах;</p> <p>7.7. Работы в колодцах, камерах, резервуарах, подземных коммуникациях, на насосных станциях без принудительной вентиляции, в опорожненных напорных водоводах и канализационных коллекторах;</p> <p>7.8. Окрасочные работы, выполняемые в замкнутых объемах, в ограниченных пространствах;</p> <p>7.9. Работы по очистке емкостей для лакокрасочных материалов, растворителей и разбавителей при необходимости нахождения работников внутри емкостей;</p> <p>7.10. Работы, выполняемые в междудонных отсеках, балластных, топливных, масляных</p>

		<p>танках, емкостях для хранения пресной воды;</p> <p>7.11. Зачистка и ремонт резервуаров;</p> <p>7.12. Работы, связанные со спуском работников в приемные воронки питателей технологического оборудования, силосы и бункера для их осмотра или ремонта;</p> <p>7.13. Работы внутри оборудования (вращающихся печей, пылеосадительных камер, мельниц, бункеров, сушильных барабанов, топок, реакторов, слоевых подготовителей).</p>
8.	Электросварочные и газосварочные работы	<p>8.1. Электросварочные и газосварочные работы в закрытых резервуарах, в цистернах, в ямах, в колодцах, в тоннелях;</p> <p>8.2. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые в замкнутых и труднодоступных пространствах (внутри оборудования, аппаратов, резервуаров, баков, в колодцах, в тоннелях, каналах и ямах), а также на высоте;</p> <p>8.3. Электросварочные и газосварочные работы в закрытых резервуарах, в цистернах, в ямах, в колодцах, в тоннелях;</p> <p>8.4. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые снаружи и внутри емкостей из-под горючих веществ, работы в закрытых резервуарах, в цистернах, в колодцах, в коллекторах, в тоннелях, каналах и ямах, трубопроводах, работы в топках и дымоходах котлов, внутри горячих печей;</p> <p>8.5. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые снаружи и внутри емкостей из-под горючих веществ, работы в закрытых резервуарах, в цистернах, в колодцах, в коллекторах, в тоннелях, каналах и ямах, трубопроводах, работы в топках и дымоходах котлов, внутри горячих печей;</p> <p>8.6. Электросварочные и газосварочные работы во взрывоопасных помещениях;</p> <p>8.7. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые при ремонте теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования;</p> <p>8.8. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые на высоте более 5 м;</p> <p>8.9. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые в местах, опасных в отношении поражения электрическим током (объекты электроэнергетики и атомной энергетики) и с ограниченным доступом посещения (помещения, где применяются и хранятся сильнодействующие ядовитые, химические и радиоактивные вещества);</p> <p>8.10. Работы, связанные с электро- и газосварочными, огневыми работами (за исключением сварочных работ в специально оборудованных помещениях);</p> <p>8.11. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые вне постоянных мест проведения данных работ;</p> <p>8.12. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые в местах, опасных в отношении поражения электрическим током (объекты электроэнергетики и атомной энергетики) и с ограниченным доступом посещения (помещения, где применяются и хранятся сильнодействующие ядовитые, химические и радиоактивные вещества);</p> <p>8.13. Сварочные (резательные) работы.</p>
9.	Работы, связанные с опасностью воздействия	9.1. Работы по очистке и ремонту воздухопроводов, фильтров и вентиляторов вытяжных

	сильнодействующих и ядовитых веществ	<p>систем вентиляции помещений, в которых хранятся сильнодействующие химические и другие опасные вещества;</p> <p>9.2. Работы по очистке и ремонту воздуховодов, воздухоотводов, фильтров и вентиляторов вытяжных систем вентиляции химических лабораторий, складов и других помещений, в которых хранятся сильнодействующие химические и другие опасные вещества;</p> <p>9.3. Работы, связанные с транспортировкой и уничтожением сильнодействующих ядовитых веществ;</p> <p>9.4. Транспортирование и уничтожение сильнодействующих ядовитых веществ;</p> <p>9.5. Работы, связанные с транспортировкой сильнодействующих и ядовитых веществ;</p> <p>9.6. Работы по ремонту оборудования и трубопроводов, в которых обращаются (транспортируются) опасные химические вещества;</p> <p>9.7. Корректировка и чистка ванн металлопокрытий, фильтрование вредных и ядовитых растворов, а также обезвреживание тары и отходов от них;</p> <p>9.8. Работы в местах, опасных в отношении загазованности, взрывоопасности, поражения электрическим током и с ограниченным доступом посещения (помещения, в которых применяются и хранятся сильнодействующие ядовитые и химические вещества);</p> <p>9.9. Ремонт и замена арматуры и трубопроводов сильнодействующих и ядовитых веществ.</p>
10.	Газоопасные работы	<p>10.1. Газоопасные работы (включая вскрытие, очистку, осмотр, подготовку к ремонту и ремонтные работы в емкостях);</p> <p>10.2. Газоопасные работы (присоединение вновь построенных газопроводов к действующей газовой сети, пуск газа в газопроводы и другие объекты систем газоснабжения при вводе в эксплуатацию, после их ремонта или расконсервации, все виды ремонта, связанные с проведением огневых и сварочных работ на действующих внутренних и наружных газопроводах, газоиспользующих установках и другом оборудовании);</p> <p>10.3. Газоопасные работы, связанные со сливом хлора и аммиака из железнодорожных цистерн в емкости склада и аммиачной воды и гипохлорита натрия из железнодорожных и автомобильных цистерн в емкости склада, а также с очисткой хлорных и аммиачных танков, испарителей и буферных емкостей, с ревизией емкостного оборудования, в котором находился озон;</p> <p>10.4. Газоопасные работы, выполняемые на сетях газопотребления, связанные с проведением ремонтных работ и возобновлением пуска газа.</p>
11.	Огневые работы	<p>11.1. Огневые работы в пожароопасных и взрывоопасных помещениях;</p> <p>11.2. Кровельные работы газопламенным способом;</p> <p>11.3. Работы, связанные с электро- и газосварочными, огневыми работами (за исключением сварочных работ в специально оборудованных помещениях);</p> <p>11.4. Временные огневые работы, связанные с аварийно-восстановительным ремонтом техники, оборудования и коммуникаций, и работы во взрывоопасных и пожароопасных помещениях;</p>

		<p>11.5. Огневые работы (включая временные огневые работы), связанные с аварийно-восстановительным ремонтом оборудования, резкой и отогреванием оборудования и коммуникаций и работы во взрывоопасных и пожароопасных помещениях;</p> <p>11.6. Огневые работы на расстоянии менее 20 м от колодцев производственно-дождевой канализации и менее 50 м от открытых нефтеловушек.</p>
12.	Работы, связанные с эксплуатацией подъемных сооружений	<p>12.1. Ремонт грузоподъемных машин (кроме колесных и гусеничных самоходных), крановых тележек, подкрановых путей;</p> <p>12.2. Работы с применением подъемных сооружений и других строительных машин в охранных зонах воздушных линий электропередачи, газонефтепродуктопроводов, складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, горючих или сжиженных газов;</p> <p>12.3. Окрасочные работы грузоподъемных кранов;</p> <p>12.4. Работы по монтажу, демонтажу, ремонту и профилактическому обслуживанию грузоподъемных кранов, лифтов, элеваторов, спускников, ленточных, пластинчатых и цепных конвейеров</p>
13.	Работы, связанные с эксплуатацией тепловых энергоустановок	<p>13.1. Техническое обслуживание и ремонт объектов теплоснабжения и теплопотребляющих установок;</p> <p>13.2. Проведение ремонтных работ при эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования;</p> <p>13.3. Электросварочные и газосварочные работы, выполняемые при ремонте теплоиспользующих установок, тепловых сетей и оборудования</p> <p>13.4. Работы в теплосиловых и электрических цехах, ремонтные работы на электроустановках в открытых распределительных устройствах и в сетях, работы по ремонту находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установок, тепловых сетей и теплового оборудования;</p> <p>13.5. Ремонтные работы на находящихся в эксплуатации теплоиспользующих установках, тепловых сетях и тепловом оборудовании.</p>
14.	Окрасочные работы	<p>14.1. Окрасочные работы крупногабаритных изделий вне окрасочных камер;</p> <p>14.2. Окрасочные работы на высоте, выполняемые на рабочих местах рабочих мест с территориально меняющимися рабочими зонами;</p> <p>14.3. Окрасочные работы крыш зданий при отсутствии ограждений по их периметру;</p> <p>14.4. Окрасочные работы, выполняемые в замкнутых объемах, в ограниченных пространствах;</p> <p>14.5. Окрасочные работы грузоподъемных кранов;</p> <p>14.6. Работы по очистке емкостей для лакокрасочных материалов, растворителей и разбавителей при необходимости нахождения работников внутри емкостей;</p> <p>14.7. Окрасочные работы в местах, опасных в отношении загазованности, взрывоопасности и поражения электрическим током.</p>
15.	Работы на участках, на которых имеется или может возникнуть опасность, связанная с	

	выполнением опасных работ на смежных участках.	
16.	Работы по валке леса в особо опасных условиях.	
17.	Перемещение тяжеловесных и крупногабаритных грузов при отсутствии машин соответствующей грузоподъемности.	
18.	Осмотр и ремонт приемных устройств бункеров, рабочего пространства щековых и конусных дробилок, очистка вручную разгрузочных воронок грохотов.	
19.	Работы по сливу легковоспламеняющихся жидкостей, кислот и щелочей из железнодорожных цистерн при отсутствии специально оборудованных сливных эстакад с механизированными средствами слива.	
20.	Работы, выполняемые в помещениях с недостатком кислорода или наличием вредных газов и паров, выполняемые с использованием изолирующих средств индивидуальной защиты.	
21.	Работы в помещениях с недостатком кислорода или наличием вредных газов и паров, выполняемые с использованием изолирующих средств индивидуальной защиты.	
22.	Работы, связанные с проверкой воздушной среды при вскрытии трюмов (в том числе трюмов рыбопромысловых судов) с различными (окисляющимися или токсичными) грузами.	
23.	Работы, выполняемые в выхлопных трактах главных двигателей, в дымоходах и дымовых трубах котлов.	
24.	Работы по установке и выемке опор.	
25.	Разборка покосившихся и опасных (неправильно уложенных) штабелей круглых лесоматериалов.	
26.	Работы, выполняемые: в охранных зонах воздушных линий электропередачи, подземных газопроводов, нефтепроводов и подземных коммуникаций; на участках с патогенным заражением почвы; в зданиях или сооружениях, находящихся в аварийном состоянии.	

27.	Работы, выполняемые на участках с патогенным заражением почвы.	
28.	Все виды работ с радиоактивными веществами и источниками ионизирующих излучений.	
29.	Очистка оборудования от цианистых солей.	
30.	Приготовление растворов и электролитов.	
31.	Работы, выполняемые в зданиях или сооружениях, находящихся в аварийном состоянии.	
32.	Работы во взрывоопасных и пожароопасных помещениях.	
33.	Пусконаладочные работы, проводимые на опасных производственных объектах.	
34.	Работы по разрушению образующихся в печах завесаний.	
35.	Работы по окуриванию и парафинированию дошников, их вскрытию, очистке и осмотру.	
36.	Механическая очистка конденсаторов холодильных установок.	
37.	Очистка газопроводов.	
38.	Очистка решеток в каналах очистных сооружений.	
39.	Погрузка и выгрузка кормовой рыбной муки.	
40.	Санитарная обработка танков для перевозки жира.	
41.	Работы, выполняемые: в зонах с постоянно действующими опасными или вредными производственными факторами	41.1. Работы в охранных зонах воздушных линий электропередачи, газопроводов, а также складов легковоспламеняющихся или горючих жидкостей, горючих или сжиженных газов; 41.2. Работы в колодцах, шурфах или закрытых емкостях; 41.3. Работы в зданиях или сооружениях, находящихся в аварийном состоянии.
42.	Специальные работы по ремонту и обслуживанию оборудования, связанные с воздействием опасных или вредных производственных факторов	42.1. Работы, связанные с протравливанием семенного материала; со спуском работников в приемные воронки питателей технологического оборудования, силосы и бункеры для осмотра или ремонта; 42.2. Работы, связанные с осмотром и ремонтом надсушильных, подсушильных бункеров и тепловлагообменников; 42.3. Работы, связанные с очисткой решеток в каналах очистных сооружений; 42.4. Работы, связанные с обслуживанием песколовушек очистных сооружений; 42.5. Работы, связанные с профилактическим осмотром и ремонтными работами на флотационных установках очистных сооружений;

		42.6. Работы, связанные с ремонтом отстойников, оборудования или трубопроводов очистных сооружений; 42.7. Работы, связанные с проведением ремонтных работ внутри аэротенков.
43.	Загрузка мельниц мелющими телами.	
44.	Внутренний осмотр, очистка и ремонт дробильных установок, болтушек.	
45.	Работы, выполняемые с поверхности льда и над открытой водной поверхностью.	
46.	Работы в подземных (полузаглубленных) павильонах водозаборных скважин	
47.	Работы, выполняемые на оползневых склонах.	
48.	Работы в непосредственной близости от полотна или проезжей части эксплуатируемых автомобильных и железных дорог.	
49.	Работы, производимые на проезжей части дороги при движении транспорта.	
50.	Работы с использованием каналоочистительных машин.	
51.	Работы, связанные с эксплуатацией бактерицидных установок.	
52.	Работы с применением строительно-монтажного пистолета.	
53.	Работы, выполняемые по хлорированию водопроводных сетей, резервуаров чистой воды, фильтров.	
54.	Работы в помещениях в условиях отсутствия освещения или его недостаточности.	
55.	Работы в мизансценах с полетами, люками-провалами, передвижными площадками (фурками), подъемно-опускными площадками, постановочными транспортерами в театрах и цирках.	
56.	Работы в постановках батальных сцен в театрах.	
57.	Работы, связанные с выступлением на сцене животных в театрах.	
58.	Работы с применением в производственных процессах оружейного реквизита, лазерных	

	установок в театрах.	
59.	Работы с использованием воды и других жидкостей в театрах.	
60.	Работы в воздушных номерах в цирках.	
61.	Работы, связанные с выступлением на манеже опасных животных в цирках.	
62.	Кормление, размещение, лечение и уход за опасными и хищными животными в цирках.	
63.	Транспортировка опасных и хищных животных в цирках.	
64.	Работы с применением в производственных процессах оружейного реквизита, лазерных установок в цирках.	
65.	Транспортировка опасных и хищных животных в зоопарках.	
66.	Работы, связанные с кормлением, лечением, уходом, тренировками и выступлениями с опасными животными в зоопарках.	
67.	Ветеринарные манипуляции с хищными и особо опасными животными в зоопарках.	
68.	Работы в местах, опасных в отношении загазованности, взрывоопасности, поражения электрическим током и с ограниченным доступом посещения.	
69.	Работы в местах, опасных в отношении загазованности, взрывоопасности, поражения электрическим током и с ограниченным доступом посещения (помещения, в которых применяются и хранятся сильнодействующие ядовитые и химические вещества).	
70.	Работы с ручным пиротехническим инструментом.	
71.	Водолазные работы.	
72.	Кессонные работы.	
73.	Работы в условиях избыточного давления газовой и воздушной среды с использованием труда человека.	
74.	Работы под водой с использованием технических	

	средств под управлением человека.	
75.	Судоподъемные и иные работы по подъему (удалению) затонувшего имущества (судов, объектов).	
76.	Работы по поиску, идентификации, обезвреживанию и уничтожению взрывоопасных предметов.	

Выписка из журнала регистрации запросов Заявителей

регистрационный номер №1289/24-КД

дата приема запроса Заявителя 19.04.2024

дата и номер – №113 от 17.04.2024

перечень представленных Заявителем документов, необходимых для предоставления государственной услуги:

- 1) Запрос Заявителя - 1 экз.,
- 2) Сведения о численности – 1 экз.
- 3) Коллективный договор МАОУ «Образовательный центр №1 им. Героя Советского Союза В.П.Чкалова» ЭМР СО на 2024-2027 гг- 3 экз.

Отметка о соответствии представленных Заявителем документов требованиям к их оформлению, предусмотренным Административным регламентом предоставления министерством труда и социальной защиты Саратовской области государственной услуги по уведомительной регистрации региональных соглашений, территориальных соглашений и коллективных договоров (приказ министерства занятости, труда и миграции Саратовской области от 3 августа 2012 года № 180): *соответствует.*

**Начальник отдела регулирования оплаты труда
работников бюджетной сферы и развития социального
партнерства комитета по труду и занятости населения
министерства труда и социальной защиты области**



Н.А.Баранова

тел. (8452) 49-10-31