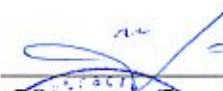


От работников:
Представитель работников


Т.В. Степура
«28» декабря 2024 г.

От работодателя:
Заведующий
МАДОУ д/с № 1 «Березка»


И.Б. Макарова
«28» декабря 2024 г.


ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
к коллективному договору
муниципального автономного дошкольного образовательного
учреждения детского сада № 1 «Березка»
на 2023-2026 г.

1. Внести следующие изменения и дополнения в Коллективный договор
от 16.10.2023 г:

1.1. Пункт 8.6. Коллективного договора регистрационный №
02.39.08.08.92000.92400.09801 от 16.10.2023г изложить в следующей
редакции:

«8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими
средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими
средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными
перечнями профессий и должностей. (Приложение № 6, № 7).»

1.2. Приложение №2. Положение о системе оплаты труда работников изложить
в новой редакции (Приложение 2)

1.3. Приложение № 6 Перечень профессий и должностей, работа в которых
дает право на бесплатное обеспечение санитарной одеждой, специальной
одеждой и СИЗ.

1.4. Приложение № 7. Перечень профессий и должностей, работа в которых
дает право на бесплатное получение смывающих и обезвреживающих средств.

Изменения и дополнения вступают в силу с 01.01.2025 г.

*рег. № 02.39.08.08.
9200092400.10448
от 28.12.2024*

Согласовано:
Председатель наблюдательного
совета
 Е.В. Романенкова

«28» декабря 2024 г.

Утверждаю:
Заведующий МАДОУ
детского сада №1 «Березка»
 И.Б. Макарова

«28» декабря 2024 г.

Согласовано:
Представитель работников
 Степура Т.В.
«28» декабря 2024 г.



ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет систему оплаты, и стимулирования труда работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Березка» (далее Учреждение), реализующего образовательную программу дошкольного образования в соответствии с государственным образовательным стандартом.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом Калининградской области «Об оплате труда работников государственных учреждений Калининградской области и организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета», законами и иными нормативными правовыми актами Калининградской области и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, коллективным договором Учреждения.

1.3. Система оплаты и стимулирования труда работников Учреждения, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты стимулирующего характера установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами исполнительного органа государственной власти

Калининградской области в сфере образования, а также с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. Согласно ст.134 ТК РФ обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Срок действия данного положения с момента утверждения до введения нового.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных ассигнований, утвержденных сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из лимитов бюджетных обязательств областного и муниципального бюджета в соответствии с нормативом бюджетного финансирования или на иной основе, и объемом муниципального задания, средств бюджетов областного, муниципального и внебюджетных фондов и средств, поступающих от приносящих доход деятельности.

2.3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определенного в соответствии с муниципальным расчетным подушевым нормативом, количеством воспитанников и поправочным коэффициентом.

3.2. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times В,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию основной общеобразовательной программы дошкольного образования;

П – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

В – количество воспитанников Учреждения.

3. Распределение фонда оплаты труда .

3.1. Учреждение самостоятельно распределяет средства, рассчитанные на основании утвержденного норматива затрат на оплату труда персонала при оказании муниципальных услуг.

3.2. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times ш,$$

где:

ш – стимулирующая доля ФОТ составляет 10% - 40 %.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель учреждения, главного бухгалтера, заместитель руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитатели, специалисты) и иных категорий работников складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТик}, \text{ где:}$$

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

ФОТик – фонд оплаты труда для иных категорий работников.

3.4. Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

3.5. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, эффективных контрактов (дополнительных соглашений к ним) между руководителем Учреждения и работниками.

4. Базовая часть фонда оплаты труда.

4.1. Базовая часть заработной платы педагогов ФОТбп рассчитывается исходя из величины базового оклада (в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации), с учетом повышающих коэффициентов, определяющих уровень квалификации по следующей формуле:

$$\text{ФОТбп} = \text{БО} \times \text{Кк} \text{ где:}$$

БО – величина базового оклада (воспитателя составляет – **26500 руб.**,

- учителя-логопеда, учителя-дефектолога – **36512 руб.**,

- инструктора по физической культуре – **17530 руб.**,

- музыкального руководителя – **18780 руб.**

Кк – коэффициент, учитывающий уровень квалификации педагога,

Размер коэффициента за квалификационную категорию (Кк):

Уровень квалификации	Размер базового коэффициента
Высшая квалификационная категория	1,3
Первая квалификационная категория	1,25
Соответствие должности	1.0
Без категории	1.0

4.2. Базовая часть заработной платы иных категорий работников ФОТбик включает: размер должностного оклада работника. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

$$\text{ФОТбик} = \text{ДО}, \text{ где:}$$

ДО – величина должностного оклада

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9190,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9560,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10015,00
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-	10495,00

квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11650,00
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	12925,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	14205,00
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	15608,00

Оклады по должностям иных категорий работников учреждения:

Наименование должности	Должностной оклад
Помощник воспитателя	17600,00 руб.
Повар	19733,00 руб.
Делопроизводитель	17942,00 руб.
Бухгалтер	26500,00 руб.
Заведующий хозяйством	19290,00 руб.
Уборщик служебных помещений	17890,00 руб.
Рабочий по комплексному обслуживанию здания	18836,00 руб.
Кастелянша	17890,00 руб.
Кладовщик	17890,00 руб.
Дворник	17890,00 руб.
Слесарь – сантехник	19685,00 руб.
Кухонный рабочий	17890,00 руб.
Садовник	17890,00 руб.

5. Использование фонда экономии заработной платы.

5.1. Осуществлять выплаты социального характера при наличии средств фонда экономии заработной платы педагогическим и иным категориям работников (прочий персонал и учебно-вспомогательный персонал) следующим образом:

Категория работающих	Основание для премирования, материальной помощи и других выплат	Сумма До 10 000 руб.
Педагогические работники	Участие, победа в конкурсе педагогического мастерства	До 10 000 руб.
Все категории работников	Выплаты к юбилею (50,55, 60, 65, 70 лет)	До 5 000 руб.
	Премирование к праздничным дням(23 февраля, 8 Марта, День дошкольного работника)	До 5 000 руб.

5.2. Осуществлять выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника (увеличение объемов работ).

5.3. Осуществлять единовременные выплаты работникам.

6. Расчет заработной платы руководителя Учреждения.

6.1. Заработная плата руководителя муниципального образовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается согласно Положению об оплате труда руководителей образовательных учреждений муниципального образования «Светлогорский район», утвержденному постановлением администрации МО «Светлогорский район» № 602 от 23 сентября 2013 года и на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПспр} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата руководителя учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата педагогических работников учреждения;

К – коэффициент по группам оплаты труда руководителей ДООУ

1 группа – коэффициент 3,0

2 группа – коэффициент 2,5

3 группа – коэффициент 2,0

4 группа – коэффициент 1,5

6.3. Отнесение к группам оплаты труда руководителей Учреждения осуществляется в зависимости от количественных показателей Учреждения (контингент воспитанников; численность работников; наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание предметно – развивающей среды, соответствующей возрасту детей, в разных возрастных группах ДООУ и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

6.4. Из стимулирующей части ФОТик могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

6.5. В случае изменения размера должностного оклада руководителя Учреждения вследствие увеличения средней величины должностных окладов педагогических работников учреждения, и (или) изменения группы оплаты труда руководителя, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее увеличение размера должностного оклада руководителя.

6.6. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения, главного бухгалтера, устанавливаются на 10%-50% ниже должностного оклада руководителя.

6.7. Минимальный размер заработной платы работников учреждения устанавливается согласно регионального соглашения на текущий период времени.

7. Стимулирующие выплаты.

7.1. К стимулирующим выплатам относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, а также поощрение

за высокое качество выполняемой работы. Выплаты компенсационного характера и постоянные выплаты стимулирующего характера являются обязательным для включения в трудовой договор, и устанавливаются локальными актами Учреждения (в объеме бюджетных средств).

Для педагогических работников :

- выплаты компенсационного характера включает (Кв) :

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За сверхурочную работу	в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.	Заявление работника, приказ заведующего
Первые три дня нетрудоспособности	В соответствии с ТК РФ	Больничный лист работника
За совмещение, замещение профессий (должностей)	ОТ(за воспитателя)= ЗПспр : норму времени текущего месяца x К-во отработанных часов x 90% ОТ(за пом. Воспитателя)= ЗПспр : норму времени текущего месяца x К-во отработанных часов x 35% ОТ(за замену прочих должностей)= ЗПспр : норму времени текущего месяца x К-во отработанных часов x 35%	Заявление работника, приказ заведующего

- постоянные выплаты стимулирующего характера (Впст) могут устанавливаться в соответствие эффективного контракта на месяц, три месяца, полугодие, год и др.:

Наименование выплаты	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Периодичность	Размер выплаты в (руб.)
За почетное звание «Заслуженный учитель»	Наличие звания	-	ежемесячно	2 000
За нагрудный знак «Почетный работник общего образования»	Наличие нагрудного	-	ежемесячно	1 500

РФ» и приравненные к нему награды	знака			
Молодой специалист	Диплом о высшем или среднем профессиональном образовании	-В соответствии законодательства по категории молодой специалист	Ежемесячно в течение первых двух лет	До 6000
Педагоги первые 2 года работы в учреждении (без категории)	Стаж менее 2 лет в учреждении	Адаптация педагогического опыта	Ежемесячно в течение первых двух лет	До 6000
За наличие непрерывного стажа работы в учреждении	Наличие непрерывного стажа		5-10 лет 10-15 лет Свыше 15 лет	500 1000 1500
Качественная организация в соответствии требований СанПиН при реализации ООП	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.; -повышение рейтинга Учреждения	ежемесячно	До 10000
Качественная организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	Приказ об оплате труда на текущий	Реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.;	ежемесячно	До 10000

	й учебный год, заявление работника	-повышение рейтинга Учреждения		
Качественная реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие д/с и родителей (законных представителей)	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	повышение рейтинга ДОУ, реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.;	ежемесячно	До 10000
Качественное создание элементов образовательной инфраструктуры	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Современный подход к оформлению группы, повышение рейтинга ДОУ .	ежемесячно	До 10000
Качественное использование современных образовательных технологий	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Реализация творческих направлений через проекты, программы и т.д.; -повышение рейтинга Учреждения внедрение ИКТ, применение практической деятельности	ежемесячно	До 10000
Качественное ведение сайта Учреждения	Приказ об оплате труда на текущий учебный	Еженедельное обновление информации на сайте, отсутствие замечаний по размещению информации	ежемесячно	До 5000

	год, заявление работника			
Внесение персональных данных в систему по учету контингента воспитанников	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Своевременность и качество размещения информации	ежемесячно	До 5000
За работу с детьми с особыми образовательными потребностями и особой организационной структурой	Приказ об оплате труда на текущий учебный год,	Организация режима работы с учетом потребностей и возможностей детей сложной организационной структуры	ежемесячно	До 3000

Для прочих категорий работников и учебно-вспомогательного персонала :

- выплаты компенсационного характера Вк:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За вредные условия труда	12%	Оценка рабочих мест по условиям труда
За сверхурочную работу	в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.	Заявление работника, приказ заведующего
Первые три дня нетрудоспособности	В соответствии с ТК РФ	Больничный лист работника
За совмещение профессий (должностей) - замена временно отсутствующих работников (отпуск, болезнь, командировка)	$OT = OT(\text{отсутств.}) : \text{норму времени текущего месяца} \times \text{К-во отработанных часов} \times \text{к-во \%}$ Пом. вос-ля – 75% Повар – 100% Дворник- 80% Уборщик служебных	Заявление работника, приказ заведующего

	помещений – 80% Кухонная рабочая – 100% Кладовщик – 100% Слесарь-сантехник – 80%	
--	---	--

- постоянные выплаты стимулирующего характера (Впст) в соответствие эффективного контракта могут устанавливаться на три месяца, полугодие ,год и др.:

<i>Наименование выплаты</i>	<i>Условия получения выплаты</i>	<i>Показатели и критерии оценки эффективности деятельности</i>	<i>Периодичность</i>	<i>Размер выплаты в (руб.)</i>
За наличие непрерывного стажа работы в учреждении	Наличие непрерывного стажа		5-10 лет 10-15 лет Свыше 15 лет	500 1000 1500
Качественное соблюдение требований взаимодействия педагогическими работниками Учреждения	Качественное соблюдение требований СанПиН к содержанию помещений Учреждения	Преобразование и обновление, высокий уровень активности	ежемесячно	До 10000
Качественное соблюдение требований СанПиН к содержанию помещений Учреждения	Качественное соблюдение требований СанПиН к содержанию помещений Учреждения	высокий уровень активности, высокая оценка педагогов	ежемесячно	До 10000
Качественная работа по	Приказ	Преобразование и	ежемесячно	До

профилактике заболеваний и здоровьесбережению воспитанников	об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	обновление, высокий уровень активности	о	10000
Качественное преобразование элементов образовательной инфраструктуры	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Активное формирование комфортной образовательной среды, оформление группы, залов, холлов.	ежемесячно	До 10000
Качественное соблюдение требований охраны труда, электро-экологической и пожарной безопасности	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Преобразование и обновление, высокий уровень активности	ежемесячно	До 10000
Качественное ведение работы по воинскому учету и бронированию граждан	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Активное взаимодействие с военкоматом г. Зеленоградска	В соответствии с планом работы	До 10000
Высокая активность в условиях сложной	Приказ об оплате	Преобразование и обновление, высокий уровень	ежемесячно	До 10000

производственной ситуации	труда на текущий учебный год, заявление работника	активности, работа за пределами рабочего времени		
Дифференцированный подход к приготовлению пищи в соответствии с рекомендациями врача	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Приготовление диетических блюд по назначению врачей	ежемесячно	До 10000
Качественная работа с сайтом https://zakupki.gov.ru/	Приказ об оплате труда на текущий учебный год, заявление работника	Подготовка документации для закупочной деятельности	ежемесячно	До 10000

8. Порядок установления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда согласовывается наблюдательным советом Учреждения по представлению администрации и экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников, в соответствии с Положением о экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности работников (приложение1).

8.2. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется экспертной комиссией по оценке эффективности деятельности работников Учреждения с участием наблюдательного совета Учреждения, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

8.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности и

результативности труда для основных категорий работников Учреждения, определяются в локальных правовых актах .

8.4. За отчетный период производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

8.5. Баллы за эффективность и результативность труда могут быть начислены по результатам справок, актов, протоколов и т.д., проверок общим суммарным количеством в зависимости степени сложности проверок.

8.6. Суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов). Размер стимулирующей части ФОТ, отводимой на выплату поощрительных надбавок запланированной на отчетный период, за минусом суммы, необходимой на уплату ЕСН, делится на общую сумму баллов, набранную работниками учреждения (включая руководителей). В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника Учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за отчетный период.

8.7. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться за качественное выполнение дополнительных обязанностей в соответствии заявления работника и приказа руководителя.

8.8. . Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника устанавливается на основании приказа заведующего.

8.9. Стимулирующие надбавки могут выплачиваться по приказу заведующего при наличии денежных средств единовременно, ежемесячно, ежеквартально, за полугодие, год .

8.10. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

8.11. Выплата по баллам за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за:

- высокую эффективность результативность;
- участие в выполнении особо-важных работ, мероприятий в том числе в условиях непредвиденных ситуаций;
- качественное обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;
- качественное обеспечение индивидуального подхода к воспитанникам во время проведения занятий при реализации образовательных программ;
- по итогам работы за месяц, квартал, год или единовременно.

8.12. Выплата по итогам работы осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за установленный период. При определении размеров выплат по итогам работы учитывается:

- качественное и успешное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде, зафиксированное должностным лицом или контролирующим органом (отсутствие замечаний со стороны руководителей) ;
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- участие в выполнении важных работ, мероприятий в том числе в условиях

непредвиденных ситуаций.

В Учреждении одновременно могут быть введены несколько стимулирований за разные периоды работы.

8.13. Распределение выплат стимулирующего характера работникам по результатам труда производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Принято
на общем собрании работников
« 28 » декабря 2024 г. протокол № 4

**Положение
о экспертной комиссии по оценке эффективности деятельности
работников.**

1. Общие положения

1.1. Экспертная комиссия по оценке эффективности деятельности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Березка» (далее - Комиссия) является постоянно действующей, создается и осуществляет свою деятельность в соответствии с настоящим Положением.

1.2. Целью работы Комиссии является объективная оценка эффективности деятельности работников муниципального автономного дошкольного образовательного учреждения детского сада №1 «Березка» , (далее - Учреждение) при распределении стимулирующего фонда оплаты труда учреждений с учетом мнения органа общественного управления (наблюдательный совет).

2. Функции Комиссии

2.1. Комиссия в целях достижения поставленной цели выполняет следующие функции:

- изучает и анализирует предоставленную работниками информацию о их педагогической, творческой, методической и иной деятельности;
- даёт объективную оценку эффективности и результативности деятельности работников в соответствии с критериями оценки эффективности и показателям результативности деятельности;
- запрашивает у работников необходимую информацию для успешной реализации ее функций, в том числе мнение органа общественного управления (наблюдательного совета).

3. Состав Комиссии

3.1. Комиссия назначается в составе не менее 3 человек.

3.2. В состав Комиссии включаются:

- заместители руководителя (представители администрации) Учреждения;
- работники разных структурных подразделений Учреждения.

3.3. Комиссия состоит из председателя Комиссии, секретаря и членов Комиссии.

3.4. Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

4. Порядок работы Комиссии

4.1. Заседание Комиссии проводится по мере необходимости, но не реже 2 раз в год.

4.2. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов Комиссии.

4.3. Решения Комиссии принимаются открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

4.4. Решения Комиссии оформляются протоколом.

4.5. На заседании Комиссии могут присутствовать работники Учреждения, представленные к установлению премиальной выплаты.

При необходимости в качестве экспертов по отдельным видам могут привлекаться сторонние специалисты.

«Согласовано»

Представитель работников Учреждения

 Степура Т.В.

«28» 12 2024 г.

Заведующий МАДОУ д/с № 1 «Березка»

«Утверждаю»

Макарова И.Б.

«28» декабря 2024 г.



**Перечень
профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное
обеспечение санитарной одеждой, специальной одеждой и СИЗ**

№ п/п	Профессия или должность	Нормативн ый документ	Тип СИЗ	Наименование средств индивидуальной защиты, санитарной одежды	Норма выдачи на год (единицы, комплект ы)
1.	Уборщик служебных помещений	п. 4932 приложени я № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт.
2.	Дворник	п. 997 приложени я № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт.

		п. 4.7. приложени я № 2 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	головы Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра Обувь специальная для защиты от пониженных температур Средства индивидуаль ной защиты рук для защиты от пониженных температур Средства индивидуаль ной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	производственных загрязнений Дополнительно при низкой температуре окружающей среды в рабочей зоне, в том числе связанной с климатом: Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет) Белье специальное утепленное (кальсоны/пantalоны утепленные, фуфайка, утепленная) или Термобелье специальное (кальсоны/пantalоны, фуфайка) Изделия носочно-чулочные Ботинки Полу сапоги Сапоги Перчатки Рукавицы по климатическим поясам Подшлемник	- 1 шт. на 2,5 года 2 шт. 2 шт. 12 пар 1 пара на 2 года 1 шт. 1 шт. на 3 года
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п. 4030 приложени я № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от	1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара

		п. 4.7. приложени я № 2 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Средства защиты рук	общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт.
			Одежда специальная для защиты от пониженных температур, пониженных температур и ветра	Дополнительно при низкой температуре окружающей среды в рабочей зоне, в том числе связанной с климатом: Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет)	1 шт. на 2 года
				Белье специальное утепленное (кальсоны/пantalоны утепленные, фуфайка, утепленная) или Термобелье специальное (кальсоны/пantalоны, фуфайка)	2 шт.
				Изделия носочно-чулочные	2 шт.
			Обувь специальная для защиты от пониженных температур	Ботинки Полу сапоги Сапоги	12 пар
			Средства индивидуаль ной защиты рук для защиты от пониженных температур	Перчатки Рукавицы по климатическим поясам	1 пара на 2 года
			Средства индивидуаль ной защиты головы: головной убор для защиты от пониженных температур	Подшлемник	1 шт.
					1 шт. на 3 года

4.	Слесарь-сантехник	п.4561 приложения № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы Средства защиты глаз	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от воды Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года 1 пара 12 пар 12 пар 1 шт. 1 шт.
5.	Повар	п. 3593 приложения № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н ГОСТ Р 70231-2022 «Гигиена пищевой продукции, одежда для работников производства пищевой продукции и общественного питания»	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты головы	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Фартук белый хлопчатобумажный Полотенце	1 шт. 1 пара 1 шт. 3 шт. 3 шт.

6.	Кухонный рабочий	п. 1776 приложения № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н ГОСТ Р 70231-2022 «Гигиена пищевой продукции, одежда для работников производства пищевой продукции и общественного питания»	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	1 шт. 1 пар 12 пар 1 шт. 2 шт.
7.	Воспитатель	п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20		Халат светлых тонов Колпак или косынка	2 шт. 2 шт.
8.	Помощник воспитателя	п. 3677 приложения № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20	Одежда специальная защитная Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Халат светлых тонов Фартук для раздачи пищи Колпак или косынка Фартук для мытья посуды Темный халат для уборки помещений	1 шт. 1 пара 12 пар 1 шт. 2 шт. 1 шт. 2 шт. 1 шт. 1 шт.
9.	Кладовщик	п. 1511 приложения	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.

		я № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Средства защиты ног Средства защиты рук Средства защиты головы	(истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов) Головной убор для защиты от общих	1 пара 12 пар 1 шт.
10.	Кастелянша	п. 1491 приложени я № 1 Приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н	Одежда специальная защитная Средства защиты ног	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 пара
11.	Заместитель заведующего	п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20		Халат белый х/б Колпак или косынка х/б	Дежурные Дежурные

Основание:

1. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».
2. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".
3. ГОСТ Р 70231-2022 «Гигиена пищевой продукции, одежда для работников производства пищевой продукции и общественного питания», введен с 01.09.2023 г.

Примечание:

1. Рабочим, совмещающим профессии или постоянно выполняющим совмещаемые работы, помимо выдаваемых им СИЗ по основной профессии дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ и другие СИЗ по совмещаемой профессии.

«Согласовано»

Представитель работников Учреждения

 Степура Т.В.

«28» 12 2024 г.

«Утверждаю»

Заведующий МАДОУ д/с № 1 «Березка»

 Макарова И.Б.

«28» 12 2024 г.

**Перечень****профессий и должностей, работа в которых даст право на бесплатное
получение смывающих и обезвреживающих средств**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Повар	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2.	Помощник воспитателя	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3.	Слесарь-сантехник	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
4.	Дворник	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
5.	Кастелянша	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
6.	Кухонный рабочий	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
7.	Уборщик служебных помещений	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9.	Садовник	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

10.	Кладовщик	мыло	200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
-----	-----------	------	---

Основание:

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 г. № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».
2. Ст. 221 Трудовой кодекс РФ.