

УТВЕРЖДАЮ:

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ №13
_____ Л.Д. Шакирова
М.П.
« 25 » апреля 2021г.

СОГЛАСОВАНО:

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБОУ
СОШ №13
_____ Т.В. Шишкина
« 26 » апреля 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»**

на 2021 -2024 годы

Регистрационный № _____ от «__» _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	5
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	8
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	15
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	23
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	28
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	30
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	35
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	37
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	38
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	42
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	46
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	46

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение № 1	49
«Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»	
Приложение №2	66
«Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения»	
Приложение № 3	70
«Положение о системе нормирования труда работников»	
Приложение № 4	79
«Положение о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения»	
Приложение № 5	101
«Положение о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения»	
Приложение № 5.1	108
«Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в образовательном учреждении»	
Приложение № 6	110
«Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда в МБОУ СОШ №13»	

Приложение № 7	114
«Положение о системе управления охраной труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя образовательная школа №13 имени А.Л. Широких»»	
Приложение № 8	133
«Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя образовательная школа №13 имени А.Л. Широких»»	
Приложение № 9	136
«Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ №13, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и санитарной защиты»	
Приложение № 10	140
«Контингент работников образовательных учреждений, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам (согласно приказу № 302н от 12.04.2011г. Минздрава и социального развития РФ)»	
Приложение № 11	142
«Перечень профессий и должностей МБОУ СОШ №13, которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств»	
Приложение № 12	145
«Положение о прохождении предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»»	
Приложение № 13	150
«План оздоровительно-профилактических мероприятий работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»»	
Приложение № 14	152
«Положение о комиссии по трудовым спорам»	
Приложение № 15	157
«Положение об аттестационной комиссии по проведению аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности и рассмотрению случаев назначения на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы»	
Приложение № 16	161
«Положение о порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»»	

Приложение № 17

«Положение о порядке аттестации кандидатов на руководящую должность и заместителей директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»» 164

Приложение №18

«Порядок аттестации отдельных категорий педагогических работников МБОУ СОШ №13» 170

Приложение № 19

«Положение о наставничестве для молодых специалистов» 176

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких».

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- законодательные и иные нормативные правовые акты;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;
- отраслевое региональное соглашение по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;
- отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования;
- Устав ЦС Профсоюза образования РФ

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Ларисы Дильфионовны Шакировой (далее – работодатель, организация, образовательная организация);
- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Шишкиной Т.В. (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных

гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в трехдневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 14 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или

изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом). Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью. Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

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

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

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

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также соглашением «Соглашением между Управлением образования г. Сарапула и работниками образования по урегулированию социально-трудовых отношений на 2019-2022г.г.» и настоящим коллективным договором.

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

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Стороны договорились о том, что:

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

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

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

Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Работодатель обязуется:

При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

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

При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

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

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

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

Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников .

Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный

трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора. Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под подпись передавать работнику в день заключения.

Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

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

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

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

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не

предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

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

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

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

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца. Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 20% от общего числа работников в течение 14 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (3 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течение трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

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

Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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

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

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

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом 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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 1*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования.

Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее –

учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объема учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету

(предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

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

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

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

В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

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

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная или пятидневная) с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение 1*), расписанием учебных занятий. Общим выходным днем является воскресенье.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников.

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным 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 образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определенных статьёй 122 ТК РФ.

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

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

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

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

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

Продолжительность дополнительных выходных дней лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 262 ТК РФ, составляет:

-одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается 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.

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

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

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

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – до 2 календарных дней (мужу);
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 1 календарный день;
- иные случаи.

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

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

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

Днями выплаты заработной платы являются:

-25 число текущего месяца - выплата заработной платы за первую половину месяца;

-10 числа следующего месяца за предыдущий месяц - выплата заработной платы за вторую половину месяца

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

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.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (*Приложение 2*)

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя Положение о системе нормирования труда в Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (*Приложение 3*):

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

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

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

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

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме,

работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

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

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором) локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. Ст. 236 ТК РФ.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает согласно Положению о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (*Приложение 4*) в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении;
- другие случаи.

Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается

ежемесячная надбавка (доплата) в размере 20 % ставки заработной платы (должностного оклада).

Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда согласно Положению о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (Приложение 5).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется 80 % средств фонда заработной платы из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера, при наличии экономии по фонду оплаты труда.

На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить 20 % из общего объёма средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

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 согласно Положения о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного

учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (Приложение 4).

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.
- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных организаций в предпенсионный период, установленный федеральным законодательством, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического

работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательной организации на основании заявления педагогического работника в письменной форме с приложением документа, подтверждающего статус предпенсионера.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием».

Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в образовательных организациях Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л.Широких» (Приложение 5.1)

4.19 . Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

Работодатель обязуется:

Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением,

заклучённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

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

Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

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

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

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

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

- оказание материальной помощи;
 - организация оздоровления;
 - организация работы с детьми работников;
 - организация спортивной работы;
 - поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов¹, в том числе ветеранов труда;
 - организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
 - социальные программы для членов Профсоюза.
-

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

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

Материальные виды поощрений:

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

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

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

Нематериальные виды поощрения:

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

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

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

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

Стороны совместно обязуются:

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

Обеспечивать:

-выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

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

-своевременное расследование несчастных случаев;

-оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

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

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 (*Приложение13*)

Работодатель обязуется:

Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек.

Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации (*Приложение7*), осуществлять управление профессиональными рисками.

Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций (*Приложение 8*). Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение 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 (*Приложение 14*).

Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ) (*Приложение 9*), смывающихся и обезвреживающих средств (*Приложение 11*) в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с

вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (*Приложение 10*), а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (*Приложение 12*). Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве (при наличии средств фонда оплаты труда), если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной

организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приема пищи.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

Работники обязуются:

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

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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.

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

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.

Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

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

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

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

Принимать участие в рассмотрении трудовых споров (*Приложение 14*), 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.

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. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодежи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

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

Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны договорились о том, что:

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

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников, а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

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

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

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

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

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

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

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

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

С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

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

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

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

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

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

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

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

Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

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

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

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

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

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

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

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

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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательных организаций и структурных подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективными договорами и соглашениями прав.

Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания в общежитии. Содействовать профсоюзным органам районных (городских) и первичных организаций в использовании ресурсов электронной связи (электронная почта и Интернет) районных (городских) управлений образования, администраций или образовательных организаций.

Учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении работников. Предусматривать возможность установления стимулирующих выплат работникам, избранным председателями профсоюзных организаций. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об оплате труда образовательной организации и (или) закрепляется в коллективном договоре.

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

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

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

Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

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

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель:

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

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

не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12

января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

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

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

предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение трех дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 6 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 1-3 календарных дней, заместителям председателя - 1 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарных дня; членам контрольно-

ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарных дня;

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

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

Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

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

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

Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- бракосочетание – 1000 рублей;
- рождение ребенка – 1000 рублей;
- проводы сына в армию – 800 рублей;
- материальные затруднения – 700-800 рублей;

- на длительное дорогостоящее лечение – 50% стоимости, но не более 2000 рублей;
 - на неотложные нужды (стихийные бедствия и другие экстренные случаи) – до 1500 рублей;
 - премии членам профсоюза в связи с юбилейной датой – 1000 рублей (50 лет, 55 лет – женщины; 60 лет – мужчины; другие даты (65; 70; 75 и др.) – при наличии фонда первичных профсоюзных организаций);
 - награждение и премирование членов профсоюза подарками к праздникам, в том числе к Новому году, ко Дню учителя и др. датам;
 - пребывание ребенка члена профсоюза в летнем загородном лагере – 1000 рублей, при предоставлении копии квитанции об оплате;
 - подарок для подготовки первоклассника к школе – 500 рублей;
 - на лечение зубов – 50% стоимости лечения, но не более 1000 рублей;
 - на оздоровительный отдых в санатории, профилактории, на базе отдыха – 50% стоимости путевки, но не более 3000 рублей 1 раз в 3 года;
 - на погребение члена профсоюза и близкого родственника – 1000 рублей (в случае внезапной смерти члена профсоюза материальная помощь на погребение выдается председателю профкома организации);
 - премии профсоюзам первичных организаций за активную деятельность по вовлечению работников образовательных учреждений в профсоюзное членство до 1000 рублей;
 - премии членам Профсоюза к праздникам, к юбилею образовательного учреждения до 2000 рублей;
 - беспроцентные займы до 20000р – до 4-х месяцев.
- Льготная аттестация для членов профсоюза по Соглашению между Министерством образования и науки Удмуртской Республики и Удмуртской республиканской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2021 гг., Городское Соглашение между УО и городской профсоюзной организацией.
 - Бесплатная консультация и юридическая помощь главного правового инспектора республиканского комитета Профсоюза образования по вопросам сферы образования (льготная пенсия по выслуге лет).

Стороны совместно:

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

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

Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании

образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л.Широких».

Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

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

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

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

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной

организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 26 апреля 2024 года включительно.

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

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

Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

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

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

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

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

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

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

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

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

Согласовано

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБОУ СОШ №13

М.В. Шишкина Т.В. Шишкина

«25» 04 20 21 г.

Протокол заседания профкома

«25» 04 20 21 г. № 4

Утверждаю

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова Л.Д. Шакирова

«25» 04 20 21 г.



ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее – школа) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

- 2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и школа как юридическое лицо – работодатель, представленный директором школы.
- 2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в школе.
- 2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.
- 2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей – не свыше 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда

трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Прием на работу оформляется приказом, который предоставляется работнику на подпись в трехдневный срок.

На педагогическую работу принимаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись работника:

- ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;
- ознакомить с Уставом школы и коллективным договором;
- проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в Журнале установленного образца.
- ознакомить с должностной инструкцией.

В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

На работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, копия приказа об установлении квалификационной категории. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора. Личное дело работника хранится в школе, в т. ч. и после увольнения, до достижения им возраста 50 лет.

Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия. Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст.4, ст.74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

Увольнение работников образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

С 01 января 2020 года МБОУ СОШ №13 в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

Директор назначает приказом работника школы, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

Школа обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).
- Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя usch13@ya.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе,

заверенные надлежащим образом.

4. Порядок приема, перевода и увольнения дистанционных работников

С 01 января 2021 года сотрудники школы могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

Временная дистанционная работа

– когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

Прием на работу или перевод на временную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем.

При приеме на дистанционный режим работы работник вправе предоставить работодателю документы для трудоустройства в электронном виде по электронной почте. Если работодатель хочет получить документы на бумаге, он вправе потребовать, чтобы сотрудник предоставил копии документов. Копии документов сотрудник должен заверить у нотариуса и прислать по почте заказным письмом с уведомлением о вручении.

Если сотрудник не зарегистрирован в системе персонифицированного учета в ПФР, то он должен сделать это самостоятельно и представить работодателю документ, который подтвердит регистрацию, в электронном виде.

В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников школы на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

Временный перевод работников школы на дистанционный режим работы оформляется приказом работодателя на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу. Согласие работников на временный перевод в таком случае получать не требуется.

Приказ о временном переводе сотрудников школы на дистанционную работу должен содержать:

- список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;
- срок перевода;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;
- порядок выплаты сотрудникам компенсации, если они используют свое оборудование для работы, а также порядок возмещения других расходов, которые связаны с выполнением работы дистанционно;
- режим рабочего времени;
- порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

Работникам школы может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в офисе. График местонахождения работников составляет специалист по кадрам на основании приказа директора школы и согласовывает с работниками не менее чем за семь дней до календарного месяца.

Условие о чередовании удаленной работы и работы в офисе указывают в

дополнительном соглашении или трудовом договоре работника.

Работодатель обязан обеспечить работников, которых перевели на дистанционный режим работы, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации. Если работник будет использовать свое оборудование, ему выплачивается компенсация за использование оборудования и возмещаются иные расходы, которые связаны с выполнением дистанционной работы.

Взаимодействие школы с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой службы. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по электронной почте usch13@ya.ru.

Взаимодействие с работником возможно, в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными работником добровольно. Контактная информация работника указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

Приступая к ежедневной работе и по ее завершении Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по электронной почте о том, что приступил к работе/окончил работу соответственно.

Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять электронную почту.

Если после перевода на дистанционную работу работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность специалиста по кадрам. Специалист по кадрам должен составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по электронной почте (при ее отсутствии – личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

В остальных случаях работодатель и работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

5. Основные права и обязанности работников

Работник школы имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

Работник школы имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;
- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

Работник школы обязан:

- добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом "Об образовании в РФ", Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и срочно исполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительного труда;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
- содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими

правилами и инструкциями пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям обучающихся и членам коллектива. Не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей, соблюдать законные права и свободы обучающихся;

систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, квалификацию;

быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях – действовать в соответствии с алгоритмом действий при несчастном случае с обучающимися; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

Педагогические работники школы имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

Педагогические работники школы имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Педагогические работники школы обязаны:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в

условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного

образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

соблюдать Устав школы, настоящие Правила;

при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах школы;

Конкретные трудовые обязанности работников школы определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель в лице директора и или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и 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 школы, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов школы;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Уставом школы.

Работодатель обязан:

соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них

Уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени;

своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для внедрения научно-методической организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников школы;

обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников;

принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение обучающимися и работниками всех инструкций

и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

обеспечивать сохранность имущества школы;

знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

организовывать горячее питание обучающихся и сотрудников школы;

создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в Управление образования.

7. Материальная ответственность работодателя перед работником

Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу сотрудника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, работодатель

обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Моральный вред, причиненный сотруднику неправомерными действиями или бездействием

работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сотрудника и работодателя или судом.

8. Рабочее время и его использование

Режим работы школы определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы.

В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя для руководящего, административно - хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40 - часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте, не позже чем за один месяц до их введения в действие.

Для отдельных категорий работников устанавливается пятидневная рабочая неделя:

- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда;
- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- заместитель директора по общим вопросам.

Режим работы при пятидневной рабочей недели устанавливается с 8.00 до 17.00ч., выходные дни суббота, воскресенье.

Рабочее время педагогических работников школы определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним. Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Занятия в школе проводятся в 2 смены: 1 смена - с 8.00 до 13.15, 2 смена - с 13.35 до 18.40.

Для отдельных категорий работников устанавливается шестидневная рабочая неделя:

- заместители директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по научно-методической работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по информатизации образовательного процесса;
- лаборант;
- уборщица;
- гардеробщица;
- дворник;
- рабочий по комплексному обслуживанию зданий;
- слесарь-сантехник;
- электрик.

Режим работы при шестидневной рабочей недели устанавливается по графику сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц и утверждаются директором, выходной день воскресенье. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Рабочее время сторожей устанавливается по графику сменности. Продолжительность смены составляет с понедельника по субботу 12 часов, воскресенье и нерабочие праздничные дни 24 часа.

В течение рабочего дня Работнику устанавливается перерыв для отдыха, питания и включается в рабочее время.

В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 мин., который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва для отдыха и питания устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

Если по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, то должностным лицам и Работникам должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

Обеденный перерыв не предусмотрен для сотрудников, продолжительность рабочего дня которых составляет 4 часа и менее.

Учет рабочего времени ведется заместителем директора по общим вопросам на всех Работников. Табель учета рабочего времени представляется в МКУ «ЦБУ и О г. Сарапула» 2 раза в месяц на 10 –е и 25-е числа месяца.

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

Работа в школе не производится в нерабочие праздничные дни, установленные трудовым законодательством РФ:

- 1 - 6 и 8 января – Новогодние каникулы
- 7 января - Рождество Христово
- 23 февраля – День защитника Отечества
- 8 марта – Международный Женский день
- 1 мая – Праздник Весны и Труда
- 9 мая – День Победы
- 12 июня – День России
- 4 ноября - День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школой, настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы.

Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

Работодатель предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

Рабочий день учителя начинается за 10 мин до начала его уроков. После начала урока и до его окончания учитель и обучающиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором и педагогическим работником и оформляется как приложение к трудовому договору.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда. Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного

года (за исключением случаев сокращения количества классов или случаев, предусмотренных ст. 73 ТК РФ).

Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам. Локальные нормативные акты школы по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзной организации школы.

При возложении на учителей школы, для которых школа является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку педагогических работников.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогических работников, оплачивается дополнительно.

Работа в нерабочие праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников школы (учителей, педагогов) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации. За дежурство или работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с работодателем в период каникул работник может выполнять иную работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее, чем за две недели до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период

летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

Заседания школьных методических объединений учителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные – не реже четырех раз в год.

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

Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации школы.

Администрации школы запрещается:

- привлекать обучающихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и созывать собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя.

Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии обучающихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы

согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

9. Время отдыха

Работникам школы устанавливаются следующие виды отдыха:

- а) перерыв в течение рабочего дня;
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни;
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуск.

Работникам устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуск педагогическим работникам школы, как правило, предоставляется в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до завершения календарного года в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, и доводится до сведения всех рабочих и служащих.

Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого определяются Учредителем.

Все работники школы имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 14 календарных дней в год.

Работникам школы предоставляются отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с требованиями ст. 128, 173 ТК РФ в следующих случаях:

- для проводов детей в армию, на юбилей, в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;

Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня предоставляется следующим работникам школы:

- за эпизодическое выполнение своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст.101 ТК РФ) - специалисту по кадрам, педагогу-библиотекарю; заместителям директора, педагогу-психологу;

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – до 2 календарных дней; (мужу)
- бракосочетания детей работников – 1 календарный день;
- бракосочетания работника – до 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 3 календарных дней;
- не освобожденной работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 1 календарный день;

Продление и перенос ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в

связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у сотрудника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

10. Оплата труда

Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких».

Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от должностного оклада (ставки) в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзной организацией школы на основе предварительной тарификацией, разработанной и доведенной педагогическим работником под роспись не позднее апреля месяца текущего года.

Оплата труда в школе производится два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления на лицевой счет банковской карты работника.

Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

В случае установления работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

11. Поощрения за успехи в работе

За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение почетными грамотами.

Поощрения применяются работодателем. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

12. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом школы, настоящими Правилами, должностными инструкциями и коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

За нарушение трудовой дисциплины работодатель налагает следующие дисциплинарные взыскания:

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

Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Работодатель имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для не наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются работодателем непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и или устава 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 принятие по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под подпись в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайствует о снятии взыскания до истечения года со дня его применения.

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений

Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю и руководству организации. Работник вправе представлять письменные предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

Работники организации должны при выполнении своих трудовых обязанностей носить офисную одежду.

Перед тем как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета и выключить свет.

Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие организации, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;


Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и в отношениях с обучающимися и родителями.

14. Заключительные положения

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа школы.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под подпись до начала выполнения его трудовых обязанностей.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13 Т.В. Шишкина
05» 11 20 19

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

 Л.Д. Шакирова05» 11 20 19
3 от 05.11.2019 № 273/01-0А**ПОЛОЖЕНИЕ****об оплате труда работников****Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»****1. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда работников (далее - Положение), определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее – школа).

1.1. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы.

1.2. Положение содержит нормы трудового права, регулирующие порядок оплаты труда педагогического, административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Президента РФ, Главы УР, Правительства РФ, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Сарапула № 2158 от 08 августа 2013года «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций, учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула», приказом начальника Управления образования г. Сарапула № 89/4-ОД от 30.08.2019 «Об утверждении типового Положения о выплатах компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула», приказом начальника Управления образования г. Сарапула № 89/3-ОД от 30.08.2019 «Об утверждении положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула», Уставом школы, иными локальными актами школы.

1.4. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников школы, за счет средств субсидий на финансовое обеспечение муниципального задания, целевых субсидий и иных источников, не запрещенных законодательством РФ, порядок установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

Система оплаты труда в школе устанавливается настоящим Положением, иными локальными нормативными актами, принимаемыми школой в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

Выплата заработной платы работнику производится в денежной форме следующими способами:

-перечислением на лицевой счет работника в банке.

2. Термины и определения

Термины и определения, используемые в Положении:

Средняя заработная плата - расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учетом выплат компенсационного характера (в порядке, установленном законодательством), выплат стимулирующего характера и фактически отработанного им времени) за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду.

Минимальный размер оплаты труда - устанавливается федеральным законом.

Минимальный оклад – устанавливается по профессиональной квалификационной группе.

Должностной оклад – гарантированная оплата труда за исполнение трудовых обязанностей.

Премии – выплата работникам денежных сумм сверх основного заработка в целях поощрения за достижение определенных результатов, выполнение обязательств, а также в целях стимулирования дальнейшего улучшения этих результатов и обязательств.

Стимулирующие выплаты - стимулирующие доплаты и надбавки направлены на повышение заинтересованности, инициативности работника в более эффективном и качественном выполнении своих трудовых обязанностей, повышения своей квалификации.

Стимулирующие доплаты и надбавки являются персональными выплатами, то есть выплачиваются тем работникам, которые соответствуют определенным критериям, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

Компенсационные выплаты – выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Штатные работники – работники, для которых школа является основным местом работы.

Работники–внутренние совместители – работники школы, привлекаемые для выполнения дополнительной работы по различным видам деятельности в соответствии с уставными задачами школы при условии успешного выполнения своих основных функциональных обязанностей.

Работники-внешние совместители-работники, специалисты школы, привлекаемые на работу по различным видам деятельности школы в соответствии с уставными задачами. Условия работы таких работников регулируются трудовым законодательством.

3. Порядок и условия оплаты труда

Основные условия оплаты труда

Оплата труда работников школы состоит из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- мнения первичного выборного органа профсоюзной организации школы

Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год за счет средств всех источников финансирования:

- бюджетных ассигнований республиканского бюджета, предоставляемых школе в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ);
- бюджетных ассигнований федерального бюджета, предоставляемых школе в виде субсидии на иные цели (целевые субсидии);
- поступлений от оказания школой услуг (выполнения работ), предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе в соответствии с Уставом школы (собственные средства школы);
- иных поступлений, предусмотренных Уставом.

Фонд оплаты труда состоит из:

- фонда оплаты труда по штатному расписанию;
- фонда, направляемого на выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера в школе;
- выплат компенсационного характера;
- материальной помощи.

Школа, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры стимулирующих выплат. Заработная плата работников школы максимальными размерами не ограничивается.

Минимальные размеры окладов работников устанавливаются по ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников школы устанавливаются на основании отнесения должностей к соответствующим ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим ПКГ.

Порядок и условия оплаты труда руководителя, его заместителей

Заработная плата руководителя школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Руководителю школы устанавливаются:

- размеры должностных окладов – Главой Администрации города Сарапула;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера начальником Управления образования г. Сарапула;
- заместителям руководителя школы размеры должностных окладов и выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителем школы.

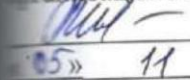
Должностной оклад руководителя школы устанавливается с учетом группы по оплате труда руководителей, к которой образовательная организация отнесена по объемным показателям деятельности.

Должностной оклад заместителей руководителей школы устанавливается руководителем школы в соответствии с локальным нормативным актом организации, учреждения на 10- 30 процентов ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Должностной оклад руководителя школы устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме:


- не более 8 часов в неделю; выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13 Т.В. Шишкина
«05» 11 20 19

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

 Л.Д. Шакирова«05» 11 20 19
а 3 от 05.11.2019 г. 273/01-04

РАССМОТРЕНО

Общим собранием работников МБОУ СОШ №13
(протокол от 05.11.2019 № 02)**ПОЛОЖЕНИЕ****о системе нормирования труда в****Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»****1. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает систему нормативов и норм, на основе которых реализуется функция нормирования труда, содержит основные положения, регламентирующие организацию нормирования труда, а так же устанавливает порядок проведения нормативно – исследовательских работ по труду в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее – Учреждение).

2. Настоящее Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11 ноября 2002 г. № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;
- Постановление Госкомтруда и Президиума ВЦСПС от 19 июня 1986 г. № 226/П-6 «Положение об организации нормирования труда в народном хозяйстве» (в части, не противоречащей действующему законодательству);
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 31 мая 2013 г. № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 сентября 2013 г. № 504 «Об утверждении методических рекомендаций для государственных (муниципальных) учреждений по разработке систем нормирования труда».

3. Ответственность за состояние нормирования труда в Учреждении несет работодатель. Организация работы, связанной с нормированием труда, включая проведение организационно-технических мероприятий, улучшение организации труда может осуществляться непосредственно руководителем Учреждения либо назначаемым им заместителем Учреждения.

4. Разработка (определение) системы нормирования труда в учреждении должна осуществляться специалистами, обладающими необходимыми знаниями и умениями в сфере организации и нормирования труда. Выполнение работ, связанных с нормированием труда, может быть возложено на отдел (работника), в ведении которого находятся вопросы кадрового обеспечения деятельности учреждения, организации труда и заработной платы.

5. Система нормирования труда в Учреждении рассматривается, как составная часть системы управления персоналом, является комплексом мероприятий по организации и управлению процессом нормирования труда, включающим в себя:

- методы и способы установления норм труда для выполнения административных процедур и действий в рамках предоставляемых государственных (муниципальных) услуг;
- порядок разработки, апробации, применения, замены и пересмотра норм труда;
- создание системы показателей по труду, обеспечивающих наиболее эффективное использование трудовых ресурсов, повышение производительности труда и качества предоставления государственных (муниципальных) услуг в Учреждении.

2. Термины и определения

В Положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

6. Нормы труда – это нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаемые в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

7. Апробация – процесс внедрения на ограниченный (тестовый) период результатов проведенных работ (нормативных материалов, норм труда) в целях анализа и изучения их влияния на трудовой процесс (осуществляемую деятельность) в реальных условиях.

8. Аттестованные нормы – технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда.

9. Постоянные нормы – устанавливаемые для стабильных работ на неопределенный срок.

10. Временные нормы – нормы на повторяющиеся операции, установленные на период освоения тех или иных видов работ при отсутствии нормативных материалов для нормирования труда.

11. Разовые нормы – нормативные материалы по труду, устанавливаемые на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные, случайные и другие работы, не предусмотренные технологией), и действуют, пока эти работы выполняются, если для них не введены временные или постоянные нормы.

12. Межотраслевые нормы труда – нормативные материалы по труду, которые используются для нормирования труда работников, занятых выполнением работ по одинаковой технологии в аналогичных организационно-технических условиях в различных отраслях экономики.

13. Отраслевые нормы – нормативные материалы по труду, предназначенные для нормирования труда на работах, выполняемых в организациях одной отрасли.

14. Местные (локальные) нормы труда – нормативные материалы по труду, разработанные и утвержденные в Учреждении. Местные нормы и нормативы самостоятельно разрабатываются и утверждаются в Учреждении.

15. Норма времени – величина затрат рабочего времени, установленная для выполнения единицы работ, оказания услуг в определенных организационно-технических условиях.

16. Норма выработки (нагрузки) – установленный объем работы, который работник или группа работников соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени (час, рабочий день и т. д.) в определенных организационно-технических условиях.

17. Норма численности – установленная численность работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимая для выполнения конкретных функций, оказания услуг, выполнения определенного объема работ в определенных организационно-технических условиях.

18. Замена и пересмотр норм труда – необходимый и закономерный процесс, требующий соответствующей организации контроля на уровне Учреждения.

19. Нормированное задание – установленный на основе указанных выше видов норм затрат труда объем работ/услуг, который работник или группа работников должны

выполнять/оказать за рабочую смену (рабочий день), месяц или в иную единицу рабочего времени. Нормированные задания разрабатываются на основе действующих норм затрат труда и могут содержать индивидуальные и коллективные затраты труда, устанавливаемые с учетом заданий по повышению производительности труда и экономии материальных ресурсов. Эти задания устанавливаются исходя из имеющихся на каждом рабочем месте возможностей. Поэтому нормированные задания в отличие от норм затрат труда могут устанавливаться только для конкретного рабочего места и с учетом только ему присущих особенностей и возможностей мобилизации резервов повышения эффективности труда.

20. Технически обоснованная норма труда – норма, установленная одним из существующих и утвержденных методов нормирования и предусматривающая наиболее полное и эффективное использование рабочего времени.

21. Устаревшие нормы – нормы труда на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации труда, внедрения новых технологий, увеличения объемов работ, роста профессионального мастерства и совершенствования навыков работников.

22. Ошибочно установленные нормы (ошибочные) – нормы труда, при установлении которых неправильно учтены организационно-технические и другие условия или допущены неточности при применении нормативов по труду и проведению расчетов.

3. Основные цели и задачи нормирования труда

23. Нормирование труда работников Учреждения осуществляется с целью повышения производительности труда и оптимизации управления трудовыми ресурсами путем эффективного построения трудового процесса.

24. Основными целями нормирования труда является создание системы нормирования труда, позволяющей:

- создать условия, необходимые для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшить организацию труда;
- обеспечить нормальный уровень напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании государственных (муниципальных) услуг);
- повысить эффективность обслуживания потребителей государственных (муниципальных) услуг;
- планомерно снижать трудоёмкость работ, услуг;
- рассчитывать и планировать численность работников по рабочим местам и подразделениям, исходя из плановых показателей;
- рассчитывать и регулировать размеры постоянной и переменной части заработной платы работников, совершенствовать формы и системы оплаты труда и премирования.

25. Основными задачами нормирования труда в Учреждении являются:

- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием технологии, работы, услуги, оборудование;
- повышение качества разрабатываемых нормативных материалов и уровня их обоснования;
- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм и нормативов по труду и обеспечение контроля за их правильным применением;
- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени;
- определение оптимального соотношения работников одной специализации различной квалификации в подразделениях Учреждения;

- расчет нормы численности работников, необходимой для выполнения планируемого объема работ, услуг;
- обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда.

26. Нормирование труда должно способствовать:

- улучшению текущего и перспективного планирования, учета и отчетности;
- оптимизации штатной численности;
- координации и перераспределению штата внутри Учреждения;
- обеспечению нормальной интенсивности и напряженности труда;
- адекватной оценке труда и укреплению дисциплины;
- мотивации работников к повышению эффективности труда;
- поддержанию экономически обоснованных соотношений между ростом объема и качества труда работника Учреждения и заработной платы;

4. Нормативные материалы и нормы труда, применяемые в Учреждении

27. В Учреждении применяются следующие основные нормативные материалы по нормированию труда:

- Положение о системе нормирования труда в Учреждении;
- методические рекомендации по разработке норм труда;
- методические рекомендации по разработке системы нормирования труда;
- нормы труда (нормы, нормативы времени, численности, нормы выработки).

28. В Учреждении используются следующие виды норм:

- времени;
- выработки;
- численности.

29. По сфере применения нормативные материалы подразделяются на межотраслевые, отраслевые и местные.

30. В Учреждении в качестве базовых показателей при разработке местных норм труда, расчете производных показателей, в целях организации и управления персоналом используются межотраслевые и отраслевые нормы труда.

31. При отсутствии межотраслевых и отраслевых норм труда Учреждение самостоятельно разрабатывает местные нормы труда, в этом случае учитываются рекомендации организации, осуществляющей функции и полномочия учредителя, либо с привлечение соответствующих специалистов.

32. Нормативные материалы для нормирования труда должны отвечать следующим основным требованиям:

- соответствовать современному уровню техники и технологии, организации труда;
- учитывать в максимальной степени влияние технико-технологических, организационных, экономических и психофизиологических факторов;
- обеспечивать высокое качество устанавливаемых норм труда, оптимальный уровень напряжённости (интенсивности) труда;
- соответствовать требуемому уровню точности;
- быть удобными для расчёта по ним затрат труда в учреждении и определения трудоёмкости работ;
- обеспечивать возможность использования их в автоматизированных системах и персональных электронно-вычислительных машинах для сбора и обработки информации.

33. В Учреждении применяются постоянные, временные и разовые нормы труда.

34. Постоянные нормы разрабатываются и утверждаются на срок не более 5 (пяти) лет, по истечении которых проводится анализ для определения целесообразности пересмотра применяющихся норм труда.

35. По итогам анализа локальным актом руководителя Учреждения утверждается решение о сохранности установленных норм труда или о разработке новых норм труда.

36. Временные нормы устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных в Учреждении технически обоснованных нормативных материалов по труду на выполнение данных видов работ. Срок действия временных норм не должен превышать трех месяцев (на часто повторяющихся работах), а при длительном процессе – на период выполнения необходимых работ, по истечении которого они должны быть заменены постоянными нормами.

37. Временные нормы времени, численности, выработки устанавливаются на основе экспертной оценки специалиста по нормированию труда, которая базируется на систематизированных данных о фактических затратах времени на аналогичные работы за предыдущий период времени. Ответственные за нормирование лица несут персональную ответственность за правильное (обоснованное) установление временных норм труда.

38. Разовые нормы устанавливаются на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные и т. п.).

39. О введении временных или разовых норм труда работник (трудовой коллектив) Учреждения оповещается до начала их ввода.

5. Методы нормирования труда в Учреждении

40. Нормы затрат труда в Учреждении могут быть установлены следующими методами:

- аналитическим;
- суммарным;
- хронометражных наблюдений;
- фотографий рабочего времени.

41. При аналитическом методе осуществляется детальный анализ и проектирование оптимального трудового процесса, позволяющий определить обоснованные нормы, внедрение которых способствует повышению производительности труда и эффективности использования трудовых ресурсов.

42. При суммарном методе фиксируются фактические затраты труда, на основе статистических отчетов о выработке, затратах времени на выполнение работы за предшествующий период. Применяется при нормировании аварийных или опытных работ.

43. При методе хронометражных наблюдений осуществляется изучение временных затрат путем замеров и фиксации продолжительности административных процедур и действий, подлежащих выполнению в рамках предоставляемых государственных (муниципальных) услуг.

44. При методе фотографий рабочего времени происходит изучение затрат рабочего времени путем наблюдения и измерения всех без исключения затрат труда на протяжении полного рабочего дня или определенной его части.

45. Наряду с методами хронометражных наблюдений и фотографий рабочего времени, для определения затрат рабочего времени на основании существующих форм отчетности проводится анализ статистических (количественных) данных, характеризующих результаты деятельности конкретных работников Учреждения по исполнению ими в соответствии с должностными обязанностями административных процедур и действий.

46. Определение норм выработки по отдельным административным процедурам и действиям при предоставлении массовых государственных (муниципальных) услуг осуществляется аналитическим методом.

Между нормой времени и нормой выработки существует обратно пропорциональная зависимость.

47. Определение норм численности работников Учреждения осуществляется аналитическим методом на основе проведенных норм выработки.

48. Нормы, разрабатываемые на основе аналитического метода, являются обоснованными, а нормы, установленные суммарным методом, - опытно статистическими.

49. Разработка обоснованных нормативных материалов осуществляется одним из способов аналитического метода: аналитически-исследовательским или аналитически-расчётным.

50. При аналитически-исследовательском способе нормирования необходимые затраты рабочего времени по каждому элементу нормируемой операции определяют на основе анализа данных, полученных в результате непосредственного наблюдения за выполнением этой операции на рабочем месте, на котором организация труда соответствует принятым условиям.

51. При аналитически - расчётном способе затраты труда на нормируемую работу определяют по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные ранее на основе исследований, или расчётом, исходя из принятых режимов оптимальной работы технологического оборудования.

6. Порядок разработки нормативных материалов по нормированию труда

52. Разработка нормативных материалов по нормированию труда в Учреждении основана на инициативе работодателя или представительного органа работников.

53. При разработке нормативных материалов по нормированию труда в Учреждении учитываются следующие требования:

- нормативные материалы по нормированию труда должны быть разработаны на основе методических рекомендаций, утверждённых для вида экономической деятельности;
- нормативные материалы по нормированию труда должны быть обоснованы исходя из их периода освоения;
- проведение апробации нормативных материалов в течение не менее 14 календарных дней;
- при формировании результатов по нормированию труда должно быть учтено мнение представительного органа работников.

54. Нормы труда, разработанные с учетом указанных требований на уровне Учреждения, являются местными и утверждаются работодателем.

55. В случаях, когда организационно-технические условия Учреждения позволяют установить нормы более прогрессивные, чем соответствующие межотраслевые или отраслевые, либо при их отсутствии, разрабатываются местные нормы труда.

56. Местные нормы труда разрабатываются на основании проведения хронометражных наблюдений, фотографий рабочего дня, анализа статистических (количественных) данных, характеризующих результаты деятельности конкретных работников Учреждения.

Изучение затрат рабочего времени на рабочих местах включает:

- подготовку к наблюдениям;
- выбор исполнителей, за работой которых будут вести наблюдения;
- проведение непосредственных замеров рабочего времени;
- уточнение основных факторов, влияющих на величину затрат рабочего времени;
- вывод эмпирических (основанных на опыте) формул зависимостей между значениями влияющих факторов и величинами затрат рабочего времени;
- проведение технических расчетов, обработка собранных материалов;
- разработку норм труда.

57. Основным видом нормативных материалов по нормированию труда в Учреждении являются технически обоснованные нормы труда.

58. Обоснованными являются нормы, установленные аналитическим методом.

7. Замена и пересмотр норм труда в Учреждении

59. Замена и пересмотр норм труда производится в целях повышения эффективности использования трудового потенциала работников, а так же в случае применения устаревших норм и ошибочно установленных норм.

60. Замена и пересмотр норм труда оформляются локальными нормативными актами Учреждения (приказом, распоряжением, положением по нормированию и т. п.), утверждаемыми руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

61. Пересмотр типовых норм труда в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливается в порядке, установленном для их разработки и утверждения.

62. Аттестованными нормами признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда. Устаревшие и ошибочно установленные нормы признаются не аттестованными.

Проверку и анализ действующих норм труда на их соответствие уровню техники, технологии, организации труда в Учреждении (аттестацию норм труда) проводит работник, на которого возложены функции по организации и нормированию труда, не реже чем раз в два года. По результатам проверки руководителем Учреждения принимается решение о сохранности установленных норм труда или о разработке новых норм труда. Пересмотр устаревших норм осуществляется в сроки, устанавливаемые руководством Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

63. До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

8. Порядок согласования и утверждения нормативных материалов по нормированию труда

68. Нормативы имеют унифицированный характер и отражают обобщенные организационно-технические условия Учреждения и наиболее рациональные приемы и методы выполнения работ.

69. Порядок согласования и утверждения локальных нормативных материалов на уровне Учреждения:

- разработанные нормативные материалы направляются работодателем в представительный орган работников для учета мнений и согласования;

- представительный орган работников при несогласии с позицией работодателя должен предоставить письменный протест с обоснованием своей позиции, при этом работодатель имеет право утвердить нормативные материалы без положительной оценки представительного органа работников;

- в случае отрицательной оценки нормативных материалов по нормированию труда, которые утверждены руководителем Учреждения, представительный орган работников имеет основания для подачи жалобы и рассмотрения его в судебном порядке.

70. Работодатель и представительный орган работников Учреждения должны:

- разъяснить работникам основания замены или пересмотра норм труда и условия, при которых они должны применяться;

- постоянно поддерживать и развивать инициативу работников по пересмотру действующих и внедрению новых, более прогрессивных норм труда.

9. Порядок проверки нормативных материалов по нормированию труда

71. Основной задачей проверки норм труда является проверка их прогрессивности и обоснованности.

72. Оценка уровня действующих нормативов по труду проводится путем анализа норм, рассчитанных по этим нормативам, с проведением выборочных исследований и изучения динамики выполнения показателей норм выработки.

73. Для обеспечения продуктивности действующих норм в Учреждении, до начала календарного года, разрабатывается календарный план их замены и пересмотра, в котором должны быть предусмотрены:

- разработка норм на новые работы и работы, ранее не охваченные нормированием труда;
- пересмотр норм, признанных в результате их проверки устаревшими.

74. Проект календарного плана замены и пересмотра норм выносится на обсуждение трудового коллектива Учреждения и с учетом его рекомендаций, а так же по согласованию с представительным органом работников утверждается руководителем Учреждения.

75. Внеплановая проверка установленных норм труда проводится при существенном изменении организационно-технических условий, влияющих на выполнение работниками административных процедур и действий.

76. При осуществлении проверки нормативных материалов по нормированию труда в Учреждении необходимо выполнить следующие работы:

- провести анализ выполнения норм труда, установленных в Учреждении (проводится ежегодно), при перевыполнении или невыполнении норм труда на 15 % и более необходима организация проверки показателей нормативов и норм труда;
- издать приказ о проведении проверки нормативных материалов с указанием периода проверки;
- установить подразделение, ответственное за процесс проверки нормативных материалов по нормированию труда;
- создать рабочую группу с привлечением представительного органа работников;
- провести выборочные исследования, обработку результатов;
- рассчитать нормы и нормативы по выборочным исследованиям;
- внести изменения и корректировку по результатам расчета;
- утвердить нормативные материалы и известить работников.

10. Порядок внедрения нормативных материалов по нормированию труда в Учреждении

77. Утвержденные в установленном порядке нормативные материалы для нормирования труда внедряются на рабочие места Учреждения в соответствии с их областью применения и сферой действия на основании локального акта руководителя Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

78. Для обеспечения эффективного внедрения и освоения нормативных материалов в Учреждении проводятся следующие мероприятия:

- проверка организационно-технической подготовленности рабочих мест к работе по новым нормам (насколько организационно-технические условия выполнения работ соответствуют условиям, предусмотренным новыми нормативными материалами);
- разработка и реализация организационно-технических мероприятий по устранению выявленных недостатков в организации труда, а также по улучшению условий труда;
- ознакомление с новыми нормами времени всех работающих, которые будут работать по ним, в сроки, установленные данным Положением.

79. Об установлении норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Об установлении временных и разовых норм работники должны быть извещены до начала введения этих норм.

В аналогичный срок времени работники извещаются о корректировке ошибочных норм труда (нормы труда при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов

или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов).

С учетом мнения представительного органа работников о снижении ошибочных норм труда работники могут быть уведомлены в более короткий срок.

80. Порядок и форма извещения о внедрении новых норм труда определяется Учреждением самостоятельно.

81. При заключении трудового договора (контракта) с работником рекомендуется ознакомить его под роспись с нормами труда. В случае установления работнику норм времени на выполнение работ (оказание услуг) или норм обслуживания рекомендуется в трудовом договоре (контракте) с работником указать, что их выполнение осуществляется в пределах установленной ему продолжительности рабочего времени.

82. Ознакомление с новыми нормами должно сопровождаться проведением массовой разъяснительной работы, инструктажа работников, а в необходимых случаях и обучением их работе в новых организационно-технических условиях.

83. Если при проведении указанной подготовительной работы выяснится, что в Учреждении существующие организационно-технические условия более совершенны, чем условия, предусмотренные в новых нормах или нормативах, и действующие местные нормы на соответствующие работы более прогрессивны, чем новые нормы, то новые нормы или нормативы не внедряются.

84. На работы, не охваченные новыми нормативными материалами, устанавливаются местные обоснованные нормы времени, рассчитанные методами нормирования труда.

11. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

85. Работодателю рекомендуется осуществлять меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства;
- периодическое обучение работников с целью приобретения теоретических и практических знаний в сфере нормирования труда;
- разработка и внедрение системы стимулирования результатов труда работников, исполняющих административные процедуры и действия в рамках предоставляемых государственных (муниципальных) услуг на основе норм выработки;
- своевременная оценка соответствия норм труда достигнутому в Учреждении уровню организации труда, состоянию технического и технологического обеспечения;
- периодическое проведение проверок действующих норм труда для подтверждения их прогрессивности и обоснованности;
- осуществление своевременной замены и пересмотра норм труда, в случае если нормы труда являются ошибочно установленными, устаревшими.

УТВЕРЖДЕНО

Заместитель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13Т.В. Шишкина11 20 19

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова15 11 20 19893 от 05.11.2019 № 273/01-04

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»

1. Область действия

Настоящее Положение о выплатах стимулирующего характера работникам (далее - выплата), определяет порядок и условия выплат стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее - школа).

Положение о выплатах стимулирующего характера разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Удмуртской Республики, действующими нормы трудового права, и постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», Решением Сарапульской городской Думы от 24 марта 2005 года № 14-556 «Об утверждении Положения «Об оплате труда и мерах социальной поддержки работников муниципальных учреждений муниципального образования «Город Сарапул» и Постановлением Администрации города Сарапула № 2158 от 08 августа 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула, приказом начальника Управления образования г. Сарапула № 89/3-ОД от 05.11.2019 «Об утверждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула», приказом школы, иными локальными актами школы.

1. Порядок установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)

Выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за качественную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам школы с учетом условий, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, либо в абсолютном размере.

Руководитель школы имеет право самостоятельно или с учетом представления своего заместителя изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты) либо полностью прекратить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения

порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы и по другим основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенные сотрудником некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания, объема порученной основной или дополнительной работы или иные обоснования отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работников).

При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель школы имеет право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат либо пересмотреть их размеры.

Размеры надбавки (доплаты) пересматриваются при переводе работника на иную должность (работу, специальность) или другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполненных работ, и при изменении системы оплаты труда.

2. Критерии установления стимулирующих выплат

Критериями установления стимулирующих выплат являются:

- качественное и своевременное выполнение должностных обязанностей работником, а также дополнительных видов работ;
- интенсивность труда работника, связанная с текущими изменениями в учебном процессе, своевременное и качественное выполнение работы в установленные сроки и графики;
- внедрение инновационных процессов и новых технологий.

Стимулирующие выплаты устанавливаются при условии отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций каждого работающего. Основанием установления любой стимулирующей надбавки является приказ.

II. Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временной (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок)

1. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев и показателей качества работы в пределах фонда оплаты труда работников. Надбавка за интенсивность труда и высокие результаты работы размером не ограничивается.

Критерии и показатели оценки качества работы учителя для распределения стимулирующей части заработной платы

	Наименование критерия	Оцениваемый учитель	период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению значений критериев.
1	2	3	4	5
Блок № 1 Академические				
Результаты государственной (итоговой) аттестации				
1.1.1	Средний тестовый балл выпускников 9-х классов по предметам, сдаваемым в новой форме.	учителя по предметам	в течение года	Соотношение суммарного количества баллов по всем предметам регионального эксперимента к количеству выпускников 9-х классов ,

1.1.2	% выпускников 9 классов, сдававших экзамены в новой форме, от общего количества учащихся 9, 11 классов, выпускаемых учителем	учителя по предметам	в течение года	соотношение суммарного количества выпускников 9 классов, сдававших экзамен, от общего количества учащихся 9 классов, выпускаемых учителем
1.1.3.	Доля учащихся, выбравших предмет для итоговой аттестации	учителя по предметам		соотношение количества выпускников выбравших предмет, от общего количества учащихся, выпускаемых учителем
1.1.4.	Количество выпускников 9 классов с количеством баллов 75 и выше по результатам ГИА по предмету (обеспечение 225 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый выпускник, имеющий 75 баллов и выше - 5 баллов, но не выше 30 баллов
1.1.5.	Результаты экзаменов выпускников 9 классов, сдаваемых в традиционной форме	учителя по предметам	в течение года	
1.2.	Обеспечение прав граждан на получение образования,			
	Количество выпускников получивших документ об образовании:			
1.2.1.	начальное общее, основное общее образование, среднее (полное) общее образование	классные руководители 4, 9 классов	в течение года	Соотношение кол-ва выпускников класса, получивших документ об образовании к общему количеству выпускников класса
1.2.2.	Количество учащихся, оставленных на повторный год обучения	классные руководители 1-11 классов	Сентябрь - январь	Соотношение количества учащихся класса, оставленных на повторное обучение на 1.06 к количеству учащихся класса
1.2.3.	Сохранение контингента обучающихся	классные руководители 5-11 классов	в течение года	Соотношение количества учащихся класса, отчисленных из образовательного учреждения или переведённых по решению КДНиЗП в другое учреждение, к общему количеству учащихся класса
1.3.	Оценка качества образования			
1.3.1	Количество всех детей, успевающих на 4 и 5	учителя по предметам	1.сентябрь - январь 2.февраль — июнь, август	Соотношение количества детей, успевающих на 4 и 5, от общего количества учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)

1.3.2	Успеваемость по итогам каждой четверти и за год	учителя по предметам	1.сентябрь -январь 2.февраль-июнь, август	Соотношение количества успевающих детей к общему количеству учащихся педагога-предметника (X на повышающий коэффициент от ставки)
1.3.3	Результаты ЕГЭ	учителя по предметам	В течение года	средний балл учащихся (D) по отношению к среднему баллу по городу
1.3.4.	Количество учащихся с количеством баллов 75 и выше по результатам ЕГЭ по предмету (обеспечение 150 баллов).	учителя по предметам	в течение года	каждый учащийся, имеющий 75 баллов и выше - 2 балла, но не выше 20 баллов
ИТОГО по блоку № 1				
Блок № 2. Воспитательная работа, здоровье				
2.1	Занятость детей в детских общественных объединениях, спортивных секциях, кружках, факультативах	классные руководители	1.сентябрь – январь 2.февраль-июнь, август	доля детей, охваченных дополнительным образованием к общему количеству обучающихся в классе
2.2	Участие учителей в подготовке и проведении предметных недель	учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2.февраль-июнь, август	активное участие в подготовке и проведении
2.3	Результативность в области физкультуры и спорта.	Учителя физической культуры	По факту	Результативность участия, положительная динамика участия детей в спортивных мероприятиях(школьных, городских, республиканских и российских)
2.3	Занятость детей из числа, стоящих на учете в ОДН ОВД, СОП и группы риска в дополнительном образовании	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	доля детей, охваченных дополнительным образованием, из числа стоящих на учете к общему количеству детей, стоящих на учете
2.4	Своевременная сдача планов Индивидуальной профилактической работы (ИПР) в качественном исполнении	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	своевременная сдача планов ИПР в качественном исполнении

2.5.	эффективность профилактических, коррекционных, реабилитационных мероприятий с детьми, состоящими на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», находящихся в социально опасном положении (СОП)	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	перевод ребенка, состоящего на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», СОП в группу «норма»
2.6	Работа с классным коллективом	классные руководители	о течение года	по результатам рейтинговой таблицы по итогам года
2.7	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся	учителя по предметам	в течение года	организация продолжения образования и трудоустройства в 9 классах
2.8	Охват учащихся горячим питанием	классные руководители	1. сентябрь-январь 2. февраль-июнь, август	процент учащихся класса, охваченный горячим питанием в школьной столовой
2.9	Мероприятия по профилактике социально опасных заболеваний и употребления ПАВ	классные руководители	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	наличие мероприятий
2.10.	Организация и контроль за каникулярной занятостью детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП)	классные руководители	в течение года	- Отсутствие правонарушений в период каникул и в выходные дни, - доля детей, состоящих на учете в ОДН ОВД, в «группе риска», (СОП), занятых организованными формами отдыха, от общей численности детей учетных категорий
2.11.	Отсутствие пропусков, уроков без уважительной причины	учителя по предметам		соотношение фактического количества дней посещения учащимися/количество дней посещения учреждения по плану

2.12.	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, совершивших правонарушение/преступление либо снижение показателей (для классных руководителей)
2.13.	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)	классные руководители	четверть	Отсутствие учащихся, состоящих на учете в ОППН (для классных руководителей)
2.14.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей бесплатным питанием	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей, обеспеченных бесплатным питанием/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих и малоимущих семей на обеспечение бесплатным питанием
2.15.	Обеспечение всех получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей одеждой и спортивной формой	классные руководители	в течение года	соотношение количества учащихся мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей, обеспеченных одеждой (в денежной и натуральной форме)/количество потенциальных получателей мер социальной поддержки из числа многодетных малоимущих семей на обеспечение одеждой
2.16.	Повышение группы здоровья учащихся	классные руководители		Группа здоровья учащихся за отчетный период /группа здоровья учащихся за предыдущий период
2.17	Эффективное взаимодействие со всеми субъектами профилактики	классные руководители	в течение года	Предотвращение жестокого обращения с ребенком, суицида (или попытки), кризисной ситуации в семье. Отсутствие предписаний прокуратуры и полиции по данному вопросу
ИТОГО по блоку № 2				

Блок №3. Методическая работа				
3.1	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль - июнь, август	
3.2	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение мероприятий публичного характера	учителя по предметам	1. сентябрь-январь 2. февраль - июнь, август	количество
3.3	Публикации	учителя по предметам	1. сентябрь - январь 2. февраль-июнь, август	количество
3.4	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию	учителя по предметам		количество
3.5	Сопровождение педагогической практики студентов	учителя по предметам		количество студентов
3.6	Повышение квалификации по образовательным программам профилактической направленности	учителя по предметам, классные руководители	в течение года	удостоверение (сертификат) курсов, программа или проект
ИТОГО по блоку №3				
Блок № 4. Другое				
4.1.	Использование новых педагогических технологий (вт.ч.ИКТ)	учителя по предметам		Проведение уроков с использованием ИКТ.
4.2.	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	учителя по предметам		Портфолио учащихся КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенций.

4.3.	Реализация компетентностного подхода на уроке	учителя по предметам		аттестованный урок с позиции компетентностного подхода
4.4.	Реализация индивидуальных программ (для одаренных и группы риска)	учителя по предметам		
4.5	Дежурство по школе во время перемен	учителя по предметам		

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя
руководителя/руководителя структурного подразделения для распределения
стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 9 классы (русский язык, математика)
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации 11 классы (русский язык, математика)
		Наличие победителей и участников предметных олимпиад муниципального уровня
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе
		Качество знаний выпускников ступени начального общего образования
2	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами
		Публикации
		Использование пиар-технологий.
3	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы
		Обобщение опыта работы учителей
4	Воспитательная	Организация общешкольного самоуправления учащихся

		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)
		Привлечение современных воспитательных технологий
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД и др.
5	Уровень,	Отсутствие нарушений действующего законодательства
		Своевременная и качественная сдача отчетности

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя
директора УВР, ВР, НМР, ИОП, АХР для распределения
стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Способы измерения, % надбавки к окладу, до
1	2	3	
1	Результативность образовательной деятельности в ОУ	Положительная динамика по результатам итоговой аттестации (9 классы)	5
		Положительная динамика по результатам итоговой аттестации (11 классы)	5
		Наличие победителей и участников олимпиад различных уровней	5
		Охват занятости учащихся внеурочной деятельностью и досуговой организованной активностью	5
		Охват педагогов, включенных в новые модели повышения квалификации	5
		Положительная динамика охвата педагогов, проходящих обучение по модульно-накопительной системе	5
		Качество знаний выпускников ступени начального общего образования	5
		за специфику работы в образовательных организациях	15
2	Инновационная деятельность	Владение педагогами современными образовательными технологиями, методиками, программами	10
		Публикации	5
		Разработка и реализация инновационных образовательных, управленческих, социальных проектов, программ	5
3	Кадровое развитие	Повышение категорийности учителей школы	10
		Обобщение опыта работы учителей	5
		Повышение исполнительской дисциплины	5

		педагогических работников	
4	Воспитательная деятельность (при оценке заместителей руководителей по ВР)	Организация общешкольного самоуправления учащихся	5
		Положительная динамика в снижении количества правонарушений (отсутствие правонарушений)	5
		Привлечение современных воспитательных технологий	5
		Развитие форм ученического самоуправления, общественных организаций, школьной службы примирения, отрядов ЮИД и др.	5
5	Интенсивность и напряженность работы (ежемесячно)	Выполнение непредвиденных, срочных и важных работ	10
		Высокое качество выполненных работ и результативность	10
		Особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, работа при проведении проверок органами государственного контроля и надзора и т.д.);	10
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение имиджа школы среди населения;	10
		Отсутствие предписаний надзорных органов, объективных жалоб участникам образовательных отношений;	10
		Организация информационной открытости школы (сайт ОУ, информационные стенды);	10
		Участие в работе экспертных комиссий;	10
		Кураторство профильных классов в условиях социального партнерства	10
6	Уровень, исполнительской дисциплины (ежемесячно)	Отсутствие нарушений действующего законодательства	10
		Своевременная и качественная сдача отчетности	10
		Своевременное и качественное выполнение плана - работы	10
7	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ, в соответствии с законом о контрактной системе	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения	5
		правильность оформления технического задания и контрактных отношений	5
		своевременное заключение муниципальных контрактов	5
		правильность проведения процедуры проведения закупок	5
		Контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	5
		Контроль за выполняемыми работами и своевременной поставкой	5
8	Работа с основными средствами учреждения	Своевременный учет материальных ценностей, инвентаризация	5
		Сохранность и контроль за имуществом учреждения	5

		Ведение соответствующей документации по своевременному списыванию материальных ценностей	5
9	Работа по профилактике аварийных ситуаций	Отсутствие/своевременное устранение аварийных ситуаций	5
10	Работа по укреплению материально-технической базы	Привлечение внебюджетных средств и спонсорской помощи в решении хозяйственных вопросов и укреплении материально-технической базы учреждения	5

Критерии и показатели оценки качества работы тьютора для распределения стимулирующей части заработной платы

	Наименование критерия	Оцениваемы й	период оплаты	Формула расчета доли. Комментарии к заполнению
1	2	3	4	5
	Разработка индивидуальных педагогических проектов и их реализация	тьютор		количество
	Подбор методик, пособий для тьюториала и тьюторского сопровождения	тьютор		Количество оформленных методик, пособий
	Оценка результатов сопровождающей деятельности тьютора участниками образовательных отношений	тьютор		От 81% до 100% участников образовательного процесса удовлетворены качеством сопровождающей деятельности
	Участие в методических объединениях: выступление, обмен опытом, проведение тьюториалов публичного характера	тьютор		количество
	публикации	тьютор		количество
	Разработка дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям,	тьютор		количество

	Участие тьютора в подготовке и проведении предметных, метапредметных, методических декад/недель	тьютор		активное участие в подготовке и проведении
	Участие учащихся с темами индивидуального проекта, индивидуального образовательного маршрута на конференциях, семинарах, мероприятиях городского, республиканского, всероссийского, международного уровней	тьютор	1.сентябрь — январь 2.февраль -июнь, август	
	Своевременная сдача индивидуальных учебных планов (ИУП), индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ), индивидуальных проектов (ИП) в качественном исполнении	тьютор	1.сентябрь – январь 2.февраль -июнь, август	своевременная сдача в качественном исполнении
	Обеспечение условий для профессионального самоопределения учащихся, в том числе при переходе на следующий уровень обучения, в условиях непрерывного образования	тьютор	в течение года	организация продолжения образования и трудоустройства в 9 классах, при обучении в ВУЗах и последующем трудоустройстве
	Использование новых педагогических технологий	тьютор		Проведение занятий с использованием новых технологий
	Использование современных методов оценивания достижений учащихся	тьютор		Портфолио учащихся, КИМы, разработанные для оценивания формирования компетенций.

	Участие в работе оргкомитетов, экспертных групп, жюри конкурсов	тьютор		
	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях	тьютор		
	Участие в исследовательской, проектной инновационной, опытно-	тьютор		Количество инновационных продуктов

Критерии и показатели оценки качества работы секретаря, делопроизводителя для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Соблюдение требований законодательства	регулярность ведения личных дел.
		карточек Т-2
		Правильность заполнения трудовых книжек
		Соблюдение технологии создания, обработки, передачи и хранения документов
		Точность, своевременность и достоверность ведения электронных баз данных
		Своевременность ведения дел по пенсионному фонду Российской Федерации.
		медицинскому страхованию
2	Соблюдение требований по работе с обращениями граждан	Правильность работы с корреспонденцией
3	Своевременное и достоверное представление	Отсутствие нарушений в представлении отчетности
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие замечаний со стороны администрации, отсутствие конфликтных ситуаций, жалоб

Критерии и показатели оценки качества работы учителя-логопеда, педагога-психолога, социального педагога, учителя-дефектолога, логопеда для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательной	Положительная динамика коррекции развития обучающихся/воспитанников
		Положительная динамика в снижении количества детей, стоящих на учете у данного специалиста
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных профессиональных технологий
		Разработка и реализация проектов, социально-значимых акций
3	Методическая деятельность	Разработка новых дидактических и методических средств обучения, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности
		Публикации
		Участие в работе
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, города, края, др.
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города, края, др.
4	Участие в конкурсах	Уровень конкурса
		Результативность участия
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб
		Удовлетворенность родителей качеством услуги

Критерии и показатели оценки качества работы педагога дополнительного образования
для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	Период оплаты	Баллы Оптимальный уровень
1	Результативность образовательно - воспитательной деятельности	Результативность участия, положительная динамика участия детей в конкурсах	по факту	2
		Отсутствие среди детей, занимающихся в дополнительном образовании, правонарушений	по факту	2
		Мотивация детей, состоящих на учете в ПНД ОВД, «группе риска», СОП к занятиям в дополнительном образовании	по факту	2
		Работа с детьми с ОВЗ	по факту	2
		Культурно-массовая работа	по факту	2
2	Инновационная деятельность педагога	Применение современных образовательных технологий	по факту	2
		Разработка и реализация проектов	по факту	2
3	Методическая деятельность	Разработка дидактических средств, программ по отдельным направлениям, содержанию деятельности, разработка методических материалов.	по факту	2
		Публикации	по факту	2
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне города, республики и др.	по факту	2
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне города, республики и др.	по факту	2
		Повышение профессионального мастерства	по факту	2
4	Участие в конкурсах профессионального мастерства	Призовое место. Уровень конкурса	по факту	2
		Институциональный	по факту	2
		Муниципальный	по факту	2
		Региональный	по факту	2
		Федеральный	по факту	2

5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб	по факту	2
		Удовлетворённость родителей качеством услуги	по факту	2
		Востребованность образовательной программы	по факту	3
6	Соблюдение норм и правил учреждения	Соблюдение норм охраны труда	по факту	2
		Трудовая дисциплина	по факту	2

Критерии и показатели оценки качества работы
педагога-организатора, преподавателя-организатора
основ безопасности жизнедеятельности педагога-психолога, социального
педагога для распределения стимулирующей части заработной платы

№	Критерии качества и результативности работы	Показатели
1	2	3
1	Результативность образовательно-воспитательной деятельности	Охват мероприятиями детей, состоящих на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП. Отсутствие (сокращение) правонарушений среди несовершеннолетних
2	Инновационная деятельность педагога	Применение в деятельности современных технологий и форм воспитания
		Разработка и реализация проектов
3	Методическая деятельность	Разработка методических материалов, сценариев мероприятий
		Участие в работе методических объединений, проблемных групп
		Публикации
		Обобщение и распространение педагогического опыта:
		Проведение мастер-классов, семинаров, стажировок на уровне района, муниципалитета, края, федерации
		Подготовка рекомендаций по работе с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП
		Выступление на конференциях, совещаниях на уровне района, города
Взаимодействие со всеми субъектами профилактики		

		Обеспечение консультативной, диагностической, коррекционной, реабилитационной деятельности специалистов, работающими с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями
№ п/п		Проведение повышения квалификации по вопросам организации работы с детьми, состоящими на учете в ПДН ОВД, «группе риска», СОП и их семьями с классными руководителями
4	Участие в конкурсах	Уровень конкурса Результативность участия
5	Взаимодействие с родителями	Отсутствие конфликтов, жалоб Удовлетворенность родителей качеством услуги

Критерии и показатели оценки качества работы педагога-библиотекаря для распределения стимулирующей части заработной платы

№п/п	Критерии качества и результативности	Показатели
1	2	3
1	Библиотечный фонд	Соответствие нормативам
	Учебники	Сохранность
2	Привлечение учащихся к посещению	Доля учащихся школы посещающих библиотеку помимо школьной программы
3	Внеурочная	Проведение мероприятий
4	Исполнительская дисциплина	Отсутствие неисполненных мероприятий и заявок

Критерии и показатели оценки качества работы заместителя руководителя по административно-хозяйственной работе для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	период оплаты	баллы
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения	Уровень исполнения требований Госпожнадзора	по факту	1
Уровень исполнения требований Роспотребнадзора		по факту	1	
Уровень исполнения требований санитарного законодательства		по факту	2	

2	Организация закупок в соответствии с 44-ФЗ	Отсутствие сбоев в организации закупок для нужд учреждения, правильность оформления документации, правильность проведения процедуры закупок, контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ	по факту	до 3
3	Организация работы обслуживающего персонала	Отсутствие замечаний Отсутствие конфликтных ситуаций	по факту	1
4	Уровень исполнительской дисциплины.	Отсутствие нарушений действующего законодательства Своевременная и качественная сдача отчетности.	По факту	1
5	Выполнение натуральных норм питания	Контроль качества организация питания, соблюдение натуральных норм питания	по факту	1
6	За участие в косметическом ремонте с переноской тяжести	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
7	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	1
8	Ведение документации	За разработку и внедрение новых технологических карт, изменение технической документации в программном продукте «БАРС-бюджет» (модуль питание).	По факту	5

Критерии и показатели оценки качества работы уборщика служебных помещений для распределения стимулирующей части заработной платы

№ п/п	Критерии качества и результативности работы	Показатели	период оплаты	баллы
1	2		4	5
1	Работа по хлорированию воды с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
2	Создание условий для соблюдения санитарно-гигиенического режима дня	Отсутствие замечаний по присмотру и уходу за детьми в соответствии с требованиями СанПиН	по факту	1

3	За участие в косметическом ремонте с переноской мебели	Работа за рамками должностной инструкции, эпизодически	по факту	1
4	Ведение общественной работы	Организация и участие в мероприятиях коллектива (праздники, конкурсы)	по факту	1

2. Премияльные выплаты

1. По итогам работы за месяц, квартал, год

Премия по итогам работы за месяц, квартал, год выплачивается в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

Всем категориям работающих до 2 - х окладов в год, или 50% должностного оклада ежеквартально или до 15% должностного оклада ежемесячно при наличии экономии по фонду оплаты труда.

2. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ выплачивается одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда работников организации, учреждения при наличии экономии и средств, полученных бюджетной организацией и иным бюджетным учреждением от приносящей доход деятельности, в соответствии с локальными нормативными актами организации, учреждения, принимаемыми в установленном законодательством порядке.

За участие в конкурсе профессионального мастерства - до 100% должностного оклада.

За участие в республиканских, городских, олимпиадах, спартакиадах, выставках, конкурсах:

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли

1е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 50% должностного оклада.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 2е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 40% должностного оклада,

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 3-е призовое место в республиканской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе — в размере до 30% должностного оклада.

При совокупности призовых мест премировать за каждое место отдельно.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 1е призовое место в городской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 30% должностного оклада.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 2е призовое место в городской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до 20% должностного оклада.

- премировать педагогических работников, учащиеся или воспитанники которых заняли 3-е призовое место в городской олимпиаде, спартакиаде, выставке, конкурсе - в размере до

10% должностного оклада.

- при совокупности призовых мест премировать:

за 2-3 призовые места - в размере до 30% должностного оклада, более 3 мест - в размере до 40% должностного оклада, более 5 мест - в размере до 50% должностного оклада.

За участие в подготовке и проведении на базе учреждений образования семинаров, конференций и других мероприятий - до 10% должностного оклада по факту проведения всем работникам.

За выступление на семинарах, конференциях и других мероприятиях разного уровня – до 10% должностного оклада по факту всем работникам.

За организацию летнего оздоровительного отдыха обучающихся педагогическим работникам - до 100% должностного оклада по факту.

3. Единовременное премирование:

Работникам организации, учреждения выплачиваются единовременные премии:

- при награждении государственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики: Почетной грамоты Удмуртской Республики в размере до 100% должностного оклада.

- при присвоении почетных званий Российской Федерации и Удмуртской Республики:

Почетное звание "Почетный работник общего образования Российской Федерации", Знак "Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации", Почетное звание "Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики" в размере 100% должностного оклада.

- при объявлении благодарности Президента Удмуртской Республики, награждения Почетной грамотой Государственного Совета Удмуртской Республики, Почетной грамотой Правительства Удмуртской Республики в размере до 100% должностного оклада.

- при награждении ведомственными наградами Российской Федерации и Удмуртской Республики:

Почетной грамоты Министерства образования и науки Удмуртской Республики, Почетной грамоты Министерства образования и науки Российской Федерации в размере 100% должностного оклада.

- к государственным праздникам Российской Федерации и Удмуртской Республики: Дня Государственности Удмуртской Республики - до 100% должностного оклада.

- к профессиональным праздникам: Дня Учителя - до 100% должностного оклада.

- в связи с праздничными днями: Международного женского дня 8-е Марта - до 100% должностного оклада, Дня Защитника Отечества - до 100% должностного оклада.

- за добросовестную работу в связи с юбилейной датой (юбилеем считать 50-летие со дня рождения или другое последующее затем пятилетие) - в размере до одного (включительно) должностного оклада;

- оказание материальной помощи: в случае смерти близких родственников в размере должностного оклада.

- в необходимых случаях в размере до должностного оклада до 2-х раз в год.

4. Иные выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

- надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы;

- надбавка за квалификационную категорию;

- надбавка за почётное звание;
- выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания;
- выплата за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплата за наличие почётного спортивного звания;
- выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

Надбавка рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы в размере до 10 процентов к должностному окладу:

- перевозка обучающихся (детей, воспитанников) водителями автобусов (микроавтобусов) и легковых автомобилей;
- выполнение поваром обязанностей заведующего производством (шеф-повара) при отсутствии в штате организации, учреждения такой должности;
- выполнение рабочим, принимающим непосредственное участие в учебном процессе, станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках (токарем, фрезеровщиком, шлифовщиком и др.), работы по холодной штамповке металла и других материалов, работы по изготовлению и ремонту, наладке инструмента, технологической оснастки, контрольно-измерительных приборов;
- выполнение работ закройщиком, занятым в учебно - производственных мастерских (ателье) образовательных организаций, учреждений принимающим непосредственное участие в учебном процессе;
- настройка пианино и роялей.

Надбавка за квалификационную категорию

При наличии квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

- педагогическим работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 20 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Надбавка за почётное звание.

При наличии у работника организации почетного звания Российской Федерации или Удмуртской Республики, соответствующего профилю педагогической деятельности или преподаваемой дисциплины (за исключением почетного спортивного звания), устанавливается надбавка за почетное звание в следующих размерах:

- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Народный», - 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;
- работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации, начинающееся со слова «Заслуженный», почетное звание Удмуртской Республики, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный», -15 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

При наличии у работника организации двух или более почетных званий установление надбавки за почетное звание производится по одному из оснований по выбору работника.

Выплаты за наличие учёной степени и (или) учёного звания. Работникам организации устанавливается ежемесячная надбавка

- за наличие ученой степени доктора наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 20 ставки заработной платы.

- за наличие ученой степени кандидата наук по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата за наличие почётного спортивного звания.

Работникам образовательных организаций дополнительного образования детей Спортивной направленности за наличие почетного спортивного звания «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный тренер России», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», соответствующего занимаемой должности, устанавливается ежемесячная надбавка за почетное спортивное звание в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты за ведомственные награды, знаки отличия, звания, не предусмотренные настоящим Положением.

При награждении:

Почетной грамоты г. Сарапула, занесение на республиканскую Доску почета в размере до 100% должностного оклада.

При присвоении:

Звания «Народный учитель Удмуртской Республики»,

Звания «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,

Звания «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»,

Звания «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»,

Почетного знака «За заслуги в развитии физической культуры и спорта»

Государственного комитета Удмуртской республики по физической культуре и спорту,

Медаль ордена «За заслуги перед отечеством» в размере до 100% должностного оклада

При вручении:

Почетной грамоты Администрации города Сарапула,

Благодарственного письма Администрации города Сарапула,

Благодарственного письма Управления образования г. Сарапула,

Почетной грамоты Управления образования г. Сарапула в размере 500 рублей.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Ш.В. Шишкина
Т.В. Шишкина
11 2019



ТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова
Л.Д. Шакирова
11 2019

3 от 05.11.2019 № 273/01-0Д

ПОЛОЖЕНИЕ

о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»

І. Общая часть

1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам (далее - Положение), определяет порядок и условия выплат компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее – школа).

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Федеральным законом от 21.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативными правовыми актами Президента РФ, Главы УР, Правительства РФ, постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28 сентября 2009 года № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики», Постановлением Администрации города Сарапула № 2158 от 08 августа 2013 года «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетных, казенных образовательных организаций, учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула», приказом начальника Управления образования г. Сарапула № 89/4-ОД от 08.08.2019 «Об утверждении типового Положения о выплатах компенсационного характера работникам муниципальных образовательных организаций, учреждений, подведомственных Управлению образования г. Сарапула», Уставом школы, иными локальными актами школы.

ІІ. Порядок установления компенсационных выплат

1. Выплаты компенсационного характера (за исключением выплаты по районному коэффициенту), устанавливаемые в процентном отношении к окладам (должностным окладам), исчисляются исходя из окладов (должностных окладов).

2. Работникам школы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

2.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2.1.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается доплата в размере не ниже 4 процентов оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест.

Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в том числе за каждый час работы в указанных условиях.

Перечень работ, профессий (должностей) работников устанавливаются коллективным договором, иным локальным нормативным актом организации, учреждения по итогам аттестации рабочего места.

Размер компенсационной выплаты может изменяться исходя из результатов аттестации рабочих.

Выплата по районному коэффициенту.

Выплата по районному коэффициенту устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Размер районного коэффициента 15 процентов.

Районный коэффициент начисляется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения учреждения, организации, в штате которого состоит работник. Районный коэффициент к заработной плате применяется с первого дня работы в организации. Районный коэффициент применяется ко всем составным частям заработной платы, указанным в ст. 129 ТК РФ, и начисляется на фактический заработок.

Районный коэффициент не применяется к выплатам, не входящим в систему оплаты труда у конкретного работодателя, районный коэффициент не начисляется к сумме среднего заработка, к материальной помощи и иным выплатам, не связанным с выполнением работником трудовых обязанностей, а также к процентной надбавке за работу в особых климатических условиях.

Выплаты за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий, работу в ночное время, сверхурочной работе, за специфику работы в организации и других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, определенных трудовым законодательством.

Порядок оплаты труда при выполнении работ различной квалификации регулируется ст. 150 ТК РФ.

Статьей 150 ТК РФ для работников с повременной и сдельной оплатой труда установлен разный порядок оплаты при выполнении работ различной квалификации:

- согласно ч. 1 ст. 150 ТК РФ труд работника с повременной оплатой труда оплачивается как работа более высокой квалификации;
- согласно ч. 2 ст. 150 ТК РФ труд работника со сдельной оплатой труда оплачивается по расценкам выполняемой им работы;
- согласно ч. 3 ст. 150 ТК РФ работнику со сдельной оплатой труда, когда с учетом характера производства ему поручается выполнение работ, оплачиваемых ниже присвоенного ему разряда, необходимо возместить межразрядную разницу.

Обязанность по выполнению работ различной квалификации может быть возложена на конкретного работника в рамках его профессии или должности.

Оплата труда за работу в выходные и праздничные дни.

Выходными являются дни еженедельно предоставляемого непрерывного отдыха. Порядок предоставления выходных дней определен в ст. 111 ТК РФ.

Перечень праздничных нерабочих дней на территории Российской Федерации установлен ч. 1 ст. 112 ТК РФ:

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

Нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации данный перечень может быть дополнен. За привлечение к работе в праздничные дни производится доплата в

соответствии со ст. 153 ТК РФ. Работа в режиме неполной рабочей недели или неполного рабочего дня не влияет на порядок оплаты труда таких работников в выходные или праздничные дни.

При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней заработная плата работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ч. 4 ст. 112 ТК РФ) не уменьшается.

При уменьшении продолжительности рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, заработная плата не снижается.

Минимальный размер доплаты за работу в выходные и праздничные дни установлен ч. 1 ст. 153 ТК РФ:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

При работе в выходной день и праздничный день может быть предоставлен другой день отдыха, с оплатой таких дней в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа в выходные дни по графику не оплачивается в двойном размере. При режиме рабочего времени, предусматривающий работу в праздничные дни (например, сменный график работы), часы, отработанные в праздничные дни, оплачиваются не менее чем в двойном размере.

Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, оплата труда работника производится с учетом положений ст. 151 ТК РФ.

Размер доплаты в указанных случаях устанавливается по соглашению между работником и работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч. 2 ст. 151 ТК РФ).

Минимальный и максимальный размер доплаты не определен. Доплата может быть установлена как в твердой денежной сумме, так и в процентах к тарифной ставке (окладу). Работодатель должен учитывать положение ст. 22 ТК РФ и обеспечивать одинаковую оплату за труд равной ценности.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника руководитель школы обязанности отсутствующего работника может возложить как на одного работника, так и распределить между несколькими работниками. Если исполняющий данные обязанности работник освобождается от основной работы, то это является временным переводом на другую работу (ч. 1 ст. 72.2 ТК РФ). При исполнении обязанностей по вакантной должности без освобождения от основной работы может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), либо расширении зон обслуживания, увеличении объема работ.

Размер доплаты работникам школы за работу в ночное время составляет за каждый час работы в ночное время 35 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за час. Ночным считается время с 22 до 6 часов. Каждый час работы в ночное время подлежит повышенной оплате по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, размеров.

Доплата за сверхурочную работу

Сверхурочной является работа, выполняемая по инициативе работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени, т.е. за пределами ежедневной работы (смены), а в отношении работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Не признается сверхурочной работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени, если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

Положениями ст. 152 ТК РФ установлено, что сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере:

- 1) работникам, получающим месячный оклад:
 - за первые два часа - в размере полуторной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
 - за последующие часы - в размере двойной часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада;
- 2) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым тарифным ставкам, - в размере полуторной дневной или часовой ставки за первые два часа и двойной дневной или часовой ставки за последующие часы;
- 3) сдельщикам первые два часа оплачиваются не менее чем по полуторным сдельным расценкам, последующие часы - не менее чем по двойным сдельным расценкам.

Порядок исчисления полуторного или двойного размера оплаты сверхурочной работы определяется применительно к правилам установленным. 1 ст. 153 ТК РФ об оплате работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

При оплате сверхурочной работы не учитываются иные выплаты, кроме оклада.

При предоставлении по желанию работника дополнительного время отдыха, сверхурочная работа оплачивается в размере часовой ставки.

При суммированном учете рабочего времени сверхурочной признается работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, подсчет количества часов, отработанных работником сверхурочно и осуществление соответствующей доплаты производится по окончании учетного периода.

При сверхурочной работе в праздничные дни, работа как сверхурочная не учитывается и дополнительно не оплачивается.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников школы, сформированного в порядке, предусмотренном настоящим Положением.

Доплата за специфику работы в школе устанавливается работникам в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности реализуемых образовательных программ:

- 1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
 - педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях, (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;
 - педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов (учебных предметов, курсов, курсов внеурочной деятельности)
- 2) в размере 15-20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
 - за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в группах компенсирующей и (или)

комбинированной направленности образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования;

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и её размер определяется руководителем школы в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья.

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:
- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

К выплатам за работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями (далее - дополнительная работа).

2.3.7. 1. Доплаты по должностям работников

1) За проверку письменных работ, индивидуальных проектов – ежемесячно до 12 процентов должностного оклада:

- учителям начальных классов - до 10% должностного оклада за количество проведенных часов;
- учителям русского языка - до 12% должностного оклада за количество проведенных часов;
- учителям литературы в 10-12 классах - до 12% должностного оклада за количество проведенных часов;
- учителям математики, иностранного языка, татарского языка - до 10% должностного оклада за количество проведенных часов;
- учителям химии, физики, истории, обществознания, биологии, географии, экономики, информатики – до 5% должностного оклада за количество проведенных часов;
- учителям дефектологам, учителям – логопедам – до 12% должностного оклада.

2) За классное руководство за каждый класс - комплект – ежемесячно:

- начальные классы – до 20% должностного оклада,
- старшие классы - до 25% должностного оклада.

3) За заведование кабинетом - до 8% должностного оклада ежемесячно с учетом планируемого фонда.

Итоги работы заведующего кабинетом определяется 1 раз в четверть администрацией школы и представительного органа. По итогам проверки доплата может быть изменена как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения.

4) За заведование школьной мастерской за каждое - до 8% должностного оклада ежемесячно.

5) За руководство профессиональным объединением педагогических работников г. Сарапула (ПОУ, ГМО и др.) за каждое - до 10% от должностного оклада ежемесячно.

6) За руководство профессиональным объединением педагогических работников (ШМО и др.) – до 5% должностного оклада ежемесячно.

Руководитель школы.

Руководителю школы устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплата по районному коэффициенту;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации).

В зависимости от осуществляемой школой деятельности и реализуемых образовательных программ к должностному окладу руководителя устанавливается доплата за специфику работы в организации в размере:

1) 15 процентов должностного оклада:

- за работу в общеобразовательной организации с круглосуточным пребыванием не менее 90 процентов обучающихся;

2) 15-20 процентов должностного оклада:

- за работу в образовательной организации, имеющей не менее двух отделений, классов, групп, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также образовательной организации, реализующей образовательную программу дошкольного образования, имеющей не менее двух групп компенсирующей и (или) комбинированной направленности;

Выплата по районному коэффициенту руководителю школы устанавливается в размере и порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Размер районного коэффициента составляет 15 процентов.

2.3.8.4 Районный коэффициент начисляется по месту фактической постоянной работы независимо от места нахождения учреждения, организации, в штате которого состоит руководитель. Районный коэффициент к заработной плате применяется с первого дня работы в организации.

Районный коэффициент применяется ко всем составным частям заработной платы, указанным в ст. 129 ТК РФ и начисляется на фактический заработок.

Районный коэффициент не применяется к выплатам, не входящим в систему оплаты труда у конкретного работодателя, районный коэффициент не начисляется к сумме среднего заработка, к материальной помощи и иным выплатам, не связанным с выполнением работником трудовых обязанностей, а также к процентной надбавке за работу в особых климатических условиях.

2.3.8.5. Заместитель руководителя.

С учетом условий труда заместителям руководителя школы, устанавливаются выплаты компенсационного характера:

1) выплата по районному коэффициенту;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплата за специфику работы в организации, при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплата по районному коэффициенту заместителю руководителя школы, устанавливаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Заместителям руководителя школы доплата за специфику работы в организации, учреждении устанавливается работникам в зависимости от осуществляемой организацией, учреждением деятельности реализуемых образовательных программ:

1) в размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за преподавание национального языка и литературы в общеобразовательных организациях, (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения;

- педагогическим работникам за ведение уроков с углубленным изучением предметов.

2) в размере 15-20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- за работу в образовательных организациях (отделениях, классах, группах), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам;

Перечень работников, которым может устанавливаться доплата за специфику работы в организации, и её размер определяется руководителем школы в зависимости от степени и продолжительности общения с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья.

3) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы:

- педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в порядке, установленном настоящим положением для работников организации, учреждения.

Выплаты компенсационного характера не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.3.8.6. Выплаты компенсационного характера производятся как по основному месту работы, так и при совместительстве.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л.Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

ПАСОВАНО

седатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Т.В. Шишкина
Т.В. Шишкина

» 08 20 20



ТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

И.Д. Шакирова
И.Д. Шакирова

» 09 20 20

каз от 01.09.2020г. 216/01-1с

Порядок

**выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за выполнение функций классного
руководителя в образовательных организациях**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л.Широких»**

1. Общие положения

Настоящий Порядок разработан в соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.08.2020 г. № 401 «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Удмуртской Республики и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные образовательные программы».

Настоящий Порядок определяет условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л.Широких» (далее - МБОУ СОШ №13).

Настоящий Порядок разработан на основании положения о выплатах компенсационного характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ СОШ №13 производится с 1 сентября 2020 года из расчета 5000 рублей за классное руководство в одном классе (классе-комплекте) (далее – ежемесячное денежное вознаграждение).

5. Одному педагогическому работнику МБОУ СОШ №13 при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (классах – комплектах) осуществляется не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство.

6. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения учитываются установленные трудовым законодательством Российской Федерации отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний) и районный коэффициент к заработной плате.

2. Условия выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

Возложение на педагогического работника функций классного руководителя производится на основании приказа руководителя МБОУ СОШ №13 не позднее 31 августа ежегодно.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения производится педагогическим работникам МБОУ СОШ №13 при выполнении следующих условий:

- наличие приказа МБОУ СОШ №13 о возложении на педагогического работника функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы;
- выполнение функциональных обязанностей классным руководителем.

3. Порядок выплаты ежемесячного денежного вознаграждения

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется ежемесячно в сроки, установленные в МБОУ СОШ №13 для выплаты заработной платы за фактически отработанное время 10 и 25 числа каждого месяца.

Ежемесячное денежное вознаграждение устанавливается, начисляется и выплачивается на основании приказа руководителя со дня исполнения педагогическим работником функций классного руководителя.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения учитывается при расчете среднего заработка в соответствии с пунктом 2 положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления заработной платы» для всех случаев его определения.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся МБОУ СОШ №13, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических работников, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется в размерах, установленных на период, предшествующий началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения прекращается на основании приказа руководителя МБОУ СОШ №13 со дня освобождения педагогического работника от выполнения обязанностей по классному руководству в конкретном классе (классе-комплекте).

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не производится в следующих случаях:

- прекращение трудовых отношений с педагогическим работником, которому такая выплата назначена в соответствии с разделом 2 настоящего Положения;
- в период отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;
- в период длительного отпуска сроком до одного года, предусмотренного статьей 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае передачи в течение учебного года функций классного руководителя другому педагогическому работнику по решению руководителя МБОУ СОШ №13 с уведомлением работника о принятом решении не позднее, чем за 3 рабочих дня.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя образовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Ш Т.В. Шишкина
«05» 04 20 21 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Ш Д.Д. Шакирова

«05» 04 20 21 г

№ 03 от 05.04.2021 г. 96/01-04

**ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по проверке знаний по охране труда
в МБОУ СОШ №13**

1. Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя образовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (МБОУ СОШ №13) разработано в соответствии с:

- Порядком обучения по охране труда по проверке знаний и требований охраны труда работников организаций (постановление Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29);
- ГОСТ 12.0.004-2015;
- Системы стандартов безопасности труда (ССБТ);
- Положения о порядке обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников МБОУ СОШ №13.

2. Положение определяет порядок образования Комиссии и содержание организационного, методического и технического обеспечения ее работы в МБОУ СОШ №13.

3. В Комиссии подлежат обучению и проверке знаний требований охраны труда педагогические работники, технический и вспомогательный персонал школы. Проверку теоретических знаний требований охраны труда и практических навыков безопасной работы работников или оказания первой доврачебной помощи пострадавшим проводят в объёме знаний требований соответствующих правил и инструкций по охране труда после инструктажей, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и обучения оказания первой доврачебной помощи пострадавшим.

4. Очередная проверка знаний требований охраны труда проводится один раз в год.

5. Внеочередная проверка знаний требований охраны труда независимо от срока проведения предыдущей проверки проводится:

- при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда (при этом осуществляется проверка знаний только этих законодательных и нормативных правовых актов);
- при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов, требующих дополнительных знаний по охране труда работников (при этом осуществляется только проверка знаний, связанных с соответствующими изменениями требований охраны труда);
- при назначении или переводе работников на другую работу, требующую дополнительных знаний работников по охране труда (при этом до начала исполнения ими

- своих должностных трудовых обязанностей осуществляется только проверка знаний, связанных с соответствующими изменениями требований охраны труда);
- по требованию должностных лиц органов государственного надзора и контроля, а также органов исполнительной власти и (или) местного самоуправления, а также администрации образовательного учреждения при установлении нарушений требований охраны труда или недостаточных знаний требований охраны труда;
 - после происшедших аварий и несчастных случаев, а также при выявлении неоднократных нарушений требований нормативных правовых актов по охране труда;
 - при перерыве в работе в данной должности более одного года
6. Объем и порядок процедур внеочередной проверки знаний требований охраны труда определяются стороной, иницилирующей ее проведение.
7. Внеочередная проверка должна сопровождаться специальной подготовкой экзаменуемых по вопросам, вызвавшим необходимость проведения внеочередной проверки, включая подготовку экзаменуемых средствами дистанционного (локального и/или сетевого) обучения.
8. Комиссия в образовательном учреждении создается приказом директора.
9. Результаты проверки знаний требований охраны труда сотрудников оформляются протоколом (Приложение 1).
10. Положение о комиссии МБОУ СОШ №13 утверждается директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации.
11. Задачами комиссии являются:
- организация работы по самоподготовке и обучению персонала безопасным методам и приемам работы, по оказанию первой помощи пострадавшим; - разработка экзаменационных билетов или контрольных вопросов для определения знаний требований охраны труда;
 - проверка знаний требований охраны труда.
12. Функциями Комиссии являются:
- оказание помощи работникам в самоподготовке по вопросам охраны труда через индивидуальные собеседования и семинары;
 - оформление протоколов заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда.
13. Численность членов Комиссии определяется в составе не менее пяти человек, присутствие любых трех из которых на проверке знаний является обязательным.
- В состав Комиссии входят представители профсоюзной организации школы и представители работодателя. Состав Комиссии утверждается приказом директора.
14. Комиссию по проверке знаний требований охраны труда возглавляет ее председатель. Комиссия по проверке знаний требований охраны труда может состоять из председателя, заместителя (заместителей) председателя, секретаря и членов комиссии. Комиссия правомочна производить проверку знаний требований охраны труда при присутствии на проверке знаний не менее трех членов комиссии, в том числе обязательно присутствие председателя комиссии.
- Председателем Комиссии является непосредственно работодатель или его уполномоченный представитель, заместителями являются заместители директора, секретарем – специалист по кадрам, членами комиссии – представитель профсоюзной организации, специалист по охране труда
15. Все члены комиссии по проверке знаний требований охраны труда должны предварительно пройти обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в обучающих организациях за счет средств работодателя.
16. Форма проведения проверки знаний требований охраны труда определяется проводящим ее лицом (после инструктажа) или комиссией (после курса обучения). Это может быть собеседование, устный или письменный экзамен, тестирование (в том числе на компьютере) и др.

17. Лицо, не прошедшее проверку знаний требований охраны труда, обязано после этого пройти повторную проверку знаний требований охраны труда в течение одного месяца, до которой оно отстраняется от своей работы.

18. Профсоюзный комитет МБОУ СОШ №13 вправе отзывать из состава Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

19. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным и нормативными актами работодателя.

ПРОТОКОЛ №__
заседания комиссии по проверке знаний по охране труда
 «__» _____20__г.

В соответствии с приказом № _____ от «_____» _____20____г. комиссия в составе:

Председателя комиссии: Шакирова Л.Д. - директора школы

Заместителя председателя комиссии: Переведенцева К.В. - заместителя директора по ВР

Члены комиссии:

Специалист по охране труда - Карманова Л.В.

Председатель профсоюзного комитета школы - Шишкина Т.В.

Секретарь - Багапова Г.Ф.

провела проверку знаний по охране труда работников учреждения в объеме,
соответствующем должностным обязанностям

№ п/п	Фамилия, имя, отчество аттестуемого	Должность, профессия	Решение комиссии (аттестован, не аттестован)	Подпись лица, прошедшего аттестацию

Председателя комиссии: _____ Шакирова Л.Д.

Заместителя председателя комиссии: _____ Переведенцева К.В.

Члены комиссии:

_____ Карманова Л.В.

_____ Шишкина Т.В.

_____ Багапова Г.Ф.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13*Т.В. Шишкина*
Т.В. Шишкина

«05» 04 20 21 г



ТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова
Л.Д. Шакирова

«05» 04 20 21 г

03 от 05.04.2021 г 96/01-08

ПОЛОЖЕНИЕ**о системе управления охраной труда**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение о системе управления охраной труда в МБОУ СОШ №13 (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- приказом Минтруда от 19.08.2016 № 438 «Об утверждении типового положения о системе управления охраной труда»;
- ГОСТ 12.0.230-2007;
- письмом Минобрнауки от 25.08.2015 № 12-1077;
- санитарными правилами СП 2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

1.2. Положение определяет порядок функционирования системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в МБОУ СОШ №13 (далее – школа) и устанавливает правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на безопасные условия труда, сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся.

1.3. Требования Положения обязательны для всех работников школы и всех лиц, находящихся на территории, в зданиях и сооружениях школы.

2. Политика в области охраны труда

2.1. Политика школы в области охраны труда состоит из принципов и обязательств, направленных на:

- сохранение жизни и здоровья работников и детей в процессе трудовой и образовательной деятельности;
- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение последовательных и непрерывных мер по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников и детей, профилактике производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;
- учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством

проектирования рабочих мест, выбора оборудования, средств индивидуальной и коллективной защиты;

- непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУОТ;
- привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда;
- заинтересованность в обеспечении безопасных условий труда;
- установление гарантий и компенсаций за работу во вредных и опасных условиях труда;
- предоставление необходимых условий и гарантий деятельности лицам, ответственным за обеспечение охраны труда, уполномоченным лицам по охране труда, членам комиссии по охране труда для правильного выполнения ими своих функций.

Основные принципы:

- соблюдение правил и норм охраны труда;
- определение функциональных обязанностей и прав в области охраны труда;
- систематическое обучение;
- систематический производственный контроль факторов производственной среды и трудового процесса;
- соблюдение производственной культуры и гигиены труда.

Основные обязательства:

- обеспечить приоритет сохранения жизни и здоровья работников и детей;
- соблюдать требования законодательства об охране труда, а также федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- содействовать общественному контролю соблюдения прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- расследовать несчастные случаи и профессиональные заболевания в соответствии с законами и правилами РФ;
- защищать интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- финансировать мероприятия по охране труда;
- проводить подготовку и повышение квалификации работников и специалистов по охране труда.

Директор школы обеспечивает доступ к политике всем работникам, а также иным лицам, находящимся на территории, в зданиях и сооружениях школы.

3. Основные цели в области охраны труда

Основной целью в области охраны труда в школе является создание безопасных условий труда и сохранение здоровья работников в процессе трудовой деятельности, а обучающихся – в процессе образовательной деятельности.

Цель охраны труда достигается путем реализации процедур, указанных в разделе 5 настоящего Положения, с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе на основе измеримых показателей.

4. Обеспечение функционирования СУОТ

Функционирование СУОТ в школе осуществляется на основе трехуровневой системы управления:

- первый уровень – обеспечение соблюдения требований охраны труда – работодатель в лице директора школы, служба охраны труда (специалист по охране труда);
- второй уровень – соблюдение и руководство исполнением требований охраны труда

по направлениям деятельности – заместитель директора по безопасности (руководитель структурного подразделения), заместители директора: по учебной, воспитательной и административно-хозяйственной работе; главный бухгалтер, заведующий библиотекой, преподаватель основ безопасности жизнедеятельности, заведующие учебными кабинетами, учебной мастерской, спортивным залом, учителя, классные руководители;

– третий уровень – выполнение требований охраны труда – работники школы, комиссия по охране труда.

Обязанности работников каждого уровня управления устанавливает директор школы.

Первый уровень управления

Директор школы:

– обеспечивает безопасность работников и охрану здоровья обучающихся при проведении образовательного процесса, а также при эксплуатации зданий, помещений и оборудования;

– обеспечивает создание СУОТ;

– принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

– обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;

– организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда;

– руководит разработкой организационно-распорядительных документов и распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, специалистом по охране труда;

– определяет ответственность своих заместителей за деятельность в области охраны труда;

– организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров;

– обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

– допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

– обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;

– обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

– организует проведение специальной оценки условий труда;

– организует управление профессиональными рисками;

– организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;

– содействует работе комиссии по охране труда;

– осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

– обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

– обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков;

– принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

– информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных

случаях и профессиональных заболеваниях;

- организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;

- по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие в школе, для ознакомления с ними работников и иных лиц.

Служба охраны труда (специалист по охране труда):

- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;

- обеспечивает функционирование СУОТ;

- координирует работу по охране труда в школе и в структурных подразделениях;

- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;

- осуществляет контроль за обеспечением работников правовой и методической документацией в области охраны труда;

- контролирует соблюдение требований охраны труда в школе, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти по результатам контрольно-надзорных мероприятий;

- организует разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;

- осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

- рассматривает и вносит предложения по пересмотру норм выдачи специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих веществ, продолжительности рабочего времени, а также размера повышения оплаты труда и продолжительности дополнительного отпуска по результатам специальной оценки условий труда;

- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- участвует в управлении профессиональными рисками;

- организует и проводит проверки состояния охраны труда в школе и структурных подразделениях;

- содействует работе комиссии по охране труда;

- организует проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников;

- дает указания об устранении имеющихся недостатков и нарушений требований охраны труда, контролирует их выполнение;

- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение.

Второй уровень управления

Заместитель директора по учебной работе:

- создает условия для обеспечения безопасных условий труда на рабочих местах педагогических работников;

- в пределах своей компетенции отвечает за руководство и вовлечение работников в

процесс выполнения целей и задач СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда;

- способствует своевременному проведению за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований курируемых работников;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- контролирует наличие специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств у курируемых работников;

- может участвовать в проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах курируемых работников;

- вносит предложения в организацию управления профессиональными рисками;

- участвует в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах курируемых работников;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья курируемых работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний курируемых работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует директора школы об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях курируемых работников;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, представлений технических инспекторов труда, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, на рабочих местах курируемых работников, указаний специалиста по охране труда;

- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- в случае возникновения аварии, а также несчастных случаев принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

Заместитель директора по воспитательной работе:

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на рабочих местах курируемых работников;

- соблюдает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда;

- способствует своевременному проведению за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований курируемых работников;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- может участвовать в проведении специальной оценки условий труда на рабочих местах курируемых работников;
- вносит предложения в организацию управления профессиональными рисками;
- участвует в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах курируемых работников;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья курируемых работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний курируемых работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информирует директора или заместителя директора школы об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях курируемых работников;
- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, на рабочих местах курируемых работников, указаний специалиста по охране труда;
- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает наличие в общедоступных местах документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними курируемых работников и иных лиц;
- при авариях и несчастных случаях, происшедших в помещениях с курируемыми работниками, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;
- обеспечивает выполнение классными руководителями, воспитателями возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда обучающихся в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- оказывает методическую помощь классным руководителям, руководителям кружков, спортивных секций, походов, экскурсий, трудовых объединений, общественно полезного, производительного труда и т. п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;
- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ вне школы с обучающимися;
- организует с обучающимися и их родителями (лицами, их заменяющими) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде;
- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

Заместитель директора по административно-хозяйственной работе:

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;
- содействует работе комиссии по охране труда;
- обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории образовательного учреждения;
- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, жилых и других помещений, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;

- несет ответственность за составление паспорта территории школы;

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

- организует ежегодное проведение измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных котлов, сосудов, работающих под давлением, замер освещенности, шума в помещениях образовательного учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

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

- допускает к самостоятельной работе лиц сторонних организаций при наличии установленных законодательством документов;

- обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда работников и согласно типовым нормам их выдачи;

- обеспечивает приобретение средств коллективной защиты;

- осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

- обеспечивает санитарно-бытовыми помещениями работников рабочих профессий в соответствии с требованиями охраны труда;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, по направлению своей деятельности;

- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда, информирует директора школы;

- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие в школе, для ознакомления с ними работников и иных лиц по курируемому направлению;

- проводит инструктажи с курируемыми работниками с регистрацией в журнале проведения инструктажей;

- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

Заместитель директора по общим вопросам

- обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на рабочих местах курируемых работников;

- соблюдает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда;

- обеспечивает своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований курируемых работников;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;
- участвует в комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- вносит предложения по управлению профессиональными рисками;
- участвует в организации и проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах курируемых работников;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья курируемых работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний курируемых работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информирует директора школы об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях курируемых работников;
- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) специалиста по охране труда;
- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает наличие в общедоступных местах документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними курируемых работников и иных лиц;
- при авариях и несчастных случаях, происшедших в помещениях с курируемыми работниками, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;
- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

Педагог-библиотекарь

- соблюдает функционирование СУОТ;
- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;
- содействует работе комиссии по охране труда;
- участвует в проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- вносит предложения по управлению профессиональными рисками;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций в библиотеке, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимает участие при необходимости в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- своевременно информирует директора школы об авариях, несчастных случаях в помещении библиотеки;
- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) специалиста по охране труда;
- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- обеспечивает наличие общедоступных документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников и иных лиц;
- при авариях и несчастных случаях, происшедших в помещении библиотеки, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки

пострадавших в медицинскую организацию;

- несет ответственность за невыполнение требований охраны труда.

Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности:

- организует работу по обеспечению безопасности образовательного и воспитательного процессов, при проведении спортивных, культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в школе;

- организует взаимодействие с территориальными подразделениями органов внутренних дел, гражданской обороны, федеральных служб безопасности, органом управления образованием, военным комиссариатом, другими организациями, находящимися на территории муниципального образования, по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности школы;

- разрабатывает документацию по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности школы;

- принимает необходимые меры по оснащению школы средствами антитеррористической защищенности;

- организует обеспечение охранной деятельности и контрольно-пропускного режима;

- в рамках своей компетенции занимается подготовкой документов и инструкций по действиям личного состава в чрезвычайных и экстремальных ситуациях;

- организует функционирование школы при возникновении чрезвычайных ситуаций;

- принимает участие в разработке и осуществлении комплекса мер по профилактике и противодействию проникновению в школу наркотических средств и психотропных веществ;

- участвует в проведении занятий и тренировок по противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта;

- обеспечивает наглядной агитацией по безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса;

- оказывает консультативную помощь педагогам по вопросам безопасности;

- принимает участие в мероприятиях по осуществлению административно-общественного контроля по охране труда;

- осуществляет контроль за соблюдением установленных Правил трудового и внутреннего распорядка дня и условий содержания в безопасном состоянии помещений школы;

- занимается подготовкой планов мероприятий, проектов приказов и распоряжений директора школы по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности;

- рассматривает обращения граждан и принимает по ним решения в установленном законодательством порядке в рамках своих прав и должностных обязанностей;

- осуществляет контроль за правомерным и безопасным использованием помещений школы, проведением ремонтных и строительных работ, в том числе на предмет выявления фактов возможной подготовки террористических актов;

- взаимодействует с родительским комитетом по вопросам обеспечения общественного порядка безопасности и антитеррористической защищенности школы;

- принимает участие в обеспечении безопасности летних учебно-полевых военных сборов с учениками старших классов;

- организует исполнение указаний и предписаний органов, осуществляющих государственный контроль и надзор;

- информирует директора школы о приостановлении работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- осуществляет образовательный процесс с учетом специфики курса «Основы безопасности жизнедеятельности», обеспечивает соблюдение обучающимися правил безопасности при проведении образовательного процесса;

- соблюдает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него

обязанностей в сфере охраны труда;

- участвует в проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте;
- вносит предложения по управлению профессиональными рисками;
- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;
- принимает участие при необходимости в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;
- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;
- участвует в планировании мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, работников;
- взаимодействует с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности и жизнедеятельности;
- контролирует готовность коллективных средств защиты и правильное их использование.

Заведующие учебными кабинетами, учебной мастерской, спортивным залом:

- соблюдают требования безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря;
- не допускают проведения учебных занятий, работы кружков, секций в не оборудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях;
- не допускают обучающихся к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- контролируют оснащение учебного помещения противопожарным оборудованием, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места – инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- проводят или организуют проведение учителем инструктажа по охране труда обучающихся с обязательной регистрацией в журнале установленного образца;
- вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводят до сведения директора школы информацию о недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работающих, обучающихся (заниженность освещенности, шум пускорегулирующей аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и др.);
- подают в установленном порядке заявки на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты обучающихся;
- немедленно сообщают директору школы (дежурному администратору) о каждом несчастном случае, происшедшем с обучающимся, работником;
- несут ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, происшедшие с обучающимися, работниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

Учителя, классные руководители:

- обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса;
- оперативно извещают директора школы (дежурного администратора) о каждом несчастном случае, принимают меры по оказанию первой помощи;
- вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводят до сведения заведующего кабинетом, курирующего заместителя директора обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся;

- проводят инструктажи обучающихся по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажа;
- организуют изучение обучающимися правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту, на транспорте, на воде и т. д.;
- несут ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- осуществляют контроль за соблюдением правил (инструкций) по охране труда.

Третий уровень управления

Работники:

- соблюдают требования охраны труда при выполнении своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, Правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической дисциплины, выполнение указаний руководителя работ;
- проходят медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя;
- проходят подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве в установленные сроки;
- участвуют в административно-общественном контроле за состоянием условий и охраны труда на своем рабочем месте;
- содержат в чистоте свое рабочее место;
- проводят перед началом рабочего дня осмотр своего рабочего места;
- следят за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;
- докладывают о выявленных при осмотре своего рабочего места недостатках своему непосредственно курирующему заместителю директора и действуют по его указанию;
- правильно используют средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;
- незамедлительно извещают своего непосредственно курирующего руководителя или дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- при возникновении аварий действуют в соответствии с утвержденным директором школы алгоритмом действий в случае их возникновения и принимают необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;
- принимают меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

Комиссия по охране труда:

- рассматривает предложения директора школы, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда;
- содействует директору школы в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения в установленном порядке инструктажей по охране труда;
- участвует в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, вырабатывает предложения директору школы по приведению условий и охраны труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда;

- информирует работников о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

- информирует работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда;

- информирует работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействует осуществляемому службой охраны труда контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

- содействует службе охраны труда в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве;

- содействует своевременной бесплатной выдаче в установленном порядке работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания;

- содействует службе охраны труда в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также в осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

- содействует службе охраны труда во внедрении более совершенных технологий производства, нового оборудования, средств автоматизации и механизации производственных процессов с целью создания безопасных условий труда, ликвидации рабочих мест с вредными условиями труда;

- готовит и представляет директору школы предложения по совершенствованию организации работ с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда;

- готовит и представляет директору школы, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложения по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участвует в разработке и рассмотрении указанных проектов.

5. Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда и безопасности образовательного процесса

Процедуры, направленные на достижение целей в области охраны труда и безопасности образовательного процесса, устанавливает директор школы.

Подготовка в области охраны труда

С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда директор школы устанавливает:

- требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

- список работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

- список работников, проходящих подготовку по охране труда на рабочем месте;

- список работников, освобожденных от прохождения первичного и повторного инструктажей на рабочем месте;

- работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте по курируемым направлениям, за проведение стажировки по охране труда;

- состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- регламент работы комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний на рабочем месте;
- порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;
- порядок организации и проведения инструктажей по охране труда;
- порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте.

В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда директор школы учитывает необходимость подготовки работников, исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

Организация и проведение специальной оценки условий труда

С целью процедуры организации и проведения оценки условий труда директор школы определяет:

- порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;
- организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;
- порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении деятельности школы;
- порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;
- порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Управление профессиональными рисками

С целью организации процедуры управления профессиональными рисками директор школы устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- выявление опасностей;
- оценка уровней профессиональных рисков;
- снижение уровней профессиональных рисков.

Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня с привлечением специалиста по охране труда, комиссии по охране труда, работников и представителей выборного коллегиального органа.

В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников и детей, директор школы вправе рассматривать любые из следующих опасностей:

- а) механические:
 - опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или поскользывания, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;
 - опасность падения предметов на человека;
- б) электрические:
 - опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;
 - опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);
- в) опасности, связанные с воздействием микроклимата, и климатические опасности:
 - опасность воздействия пониженных температур воздуха;
- г) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

- опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;
- опасность психических нагрузок, стрессов;
- д) опасности, связанные с воздействием световой среды:
 - опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;
- е) опасности, связанные с организационными недостатками:
 - опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов;
 - опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;
 - опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда.

При рассмотрении перечисленных в пункте 5.4.1 настоящего Положения опасностей директор школы устанавливает порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей, исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются директором школы с учетом характера деятельности работника и сложности выполняемого вида работ.

При описании процедуры управления профессиональными рисками директор школы учитывает:

- управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;
- тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;
- все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;
- процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;
- эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков в школе относятся:

- исключение опасной работы;
- замена опасной работы менее опасной;
- реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- использование средств индивидуальной защиты;
- страхование профессионального риска.

Организация и наблюдение за состоянием здоровья

С целью организации процедуры организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников директор школы определяет:

- порядок осуществления как обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в том числе по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комиссии по охране труда) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;
- перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам.

Информирование работников об условиях труда на рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, о предоставляемых гарантиях и компенсациях за работу во вредных и опасных условиях труда

С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях директор школы составляет план работы школы на год.

Информирование может осуществляться в форме:

- включения соответствующих положений в трудовой договор работника;
- ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;
- размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;
- проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;
- изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;
- использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

Обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха работников

С целью организации процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников директор школы определяет мероприятия по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

- обеспечение рационального использования рабочего времени;
- организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;
- обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;
- поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами

С целью организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами директор школы устанавливает:

- порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;
- порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;
- список работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

В целях выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами директор школы определяет наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

Расследование несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса

С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний директор школы устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

Порядок расследования несчастных случаев работников осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Расследование несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в школе проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Порядок реагирования директора школы на несчастный случай:

- немедленное оказание первой помощи пострадавшему;
- действия в соответствии с Алгоритмом действий при несчастном случае с обучающимися МБОУ СОШ №13;
- принятие необходимых мер по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастного случая.

Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются директором школы в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение, и предупреждению аналогичных несчастных случаев.

Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение

С целью организации процедуры санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения директор школы обеспечивает проведение мероприятий:

- оборудование санитарно-бытовых помещений, помещений для приема пищи, помещений для оказания медицинской помощи, комнат отдыха и психологической разгрузки;
- систематический контроль за санитарным состоянием и содержанием территории и всех помещений;
- организацию и контроль за проведением профилактических и санитарно-противоэпидемических мероприятий;
- контроль за пищеблоком и питанием детей;
- ведение медицинской документации;
- оснащение помещений аптечками для оказания первой помощи, назначение ответственных за приобретение, хранение, использование аптечек первой помощи, порядок использования и контроля содержания аптечек;
- организацию питьевого режима.

6. Планирование мероприятий по реализации процедур

В основе планирования мероприятий по реализации процедур, указанных в разделе 5 настоящего Положения, лежит план мероприятий (далее – План).

План ежегодно составляется с учетом:

- требований законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и безопасности образовательного процесса;
- результатов специальной оценки условий труда;
- анализа производственного травматизма, травматизма детей во время образовательного процесса, профессиональной заболеваемости, а также оценки уровня профессиональных рисков;
- положений предписаний представителей органов государственного контроля, представлений уполномоченных лиц по охране труда.

В плане мероприятий отражаются:

- общий перечень мероприятий;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию;
- сроки реализации по каждому мероприятию;
- ответственные лица за реализацию мероприятий;
- источник и объем финансирования мероприятий.

7. Контроль функционирования СУОТ и мониторинг реализации процедур

С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур в школе устанавливается порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

- оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда и соглашениям по охране труда;
- выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;
- принятие мер по устранению выявленных недостатков.

В рамках функционирования СУОТ осуществляются два основных вида контроля:

- административно-общественный трехступенчатый контроль по охране труда;
- производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических мероприятий.

Административно-общественный трехступенчатый контроль по охране труда.

I ступень. Ежедневный контроль со стороны учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования, совместно со старостой класса, либо уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда от класса за состоянием рабочих мест, выявлением профессиональных рисков на рабочих местах, безопасностью используемых в процессе трудовой и образовательной деятельности оборудования, инвентаря, приборов, технических и наглядных средств обучения, размещенных в здании и на территории образовательной организации, а также самоконтроль работников за соблюдением требований охраны труда, правильным применением средств индивидуальной защиты.

II ступень. Ежемесячный контроль, осуществляемый заместителем директора по административно-хозяйственной части, специалистом по охране труда за выполнением мероприятий по результатам проверки первой ступени контроля, техническим состоянием зданий, сооружений и оборудования на соответствие требованиям безопасности, соблюдением требований электробезопасности, своевременным и качественным проведением подготовки работников в области охраны труда, обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

III ступень. Контроль осуществляют директор, председатель профсоюза, заместитель директора по административно-хозяйственной части не реже одного раза в три месяца. На данной ступени проверяются результаты работы первой и второй ступеней контроля, предписаний органов государственного контроля и представлений органов общественного контроля, выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда, осуществляется контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, проведение учета и анализа аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются в форме акта. Итоги проверки рассматриваются на совещании у директора школы. По итогам принимаются решения с разработкой плана мероприятий по ликвидации выявленных нарушений. При необходимости издаются приказы.

Производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических мероприятий.

В случаях, если в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

8. Планирование улучшений функционирования СУОТ

В основе планирования улучшения функционирования СУОТ лежит соглашение по охране труда (далее – Соглашение). Соглашение ежегодно утверждает директор школы совместно с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации.

При планировании улучшения функционирования СУОТ директор проводит анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

- степень достижения целей школы в области охраны труда;
- способность СУОТ обеспечивать выполнение политики школы по охране труда;
- эффективность действий, намеченных директором школы на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;
- необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц в области охраны труда, перераспределение ресурсов школы;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

Соглашение включает:

- перечень мероприятий;
- сроки реализации мероприятий;
- список ответственных лиц за реализацию мероприятий;
- источник и объем финансирования мероприятий.

Работа по улучшению условий функционирования СУОТ носит плановый характер и осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

9. Реагирование на аварии, несчастные случаи, отравления и профессиональные заболевания

С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости директор школы устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварий, порядок действий в случае их возникновения.

При установлении порядка действий при возникновении аварии директором школы учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;
- возможность работников остановить работу и (или) незамедлительно покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;
- прекращение работ в условиях аварии;
- предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежную связь школы с ними;
- оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев

на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи, выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

– подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

Порядок проведения планового анализа действий работников в ходе тренировок предусматривает возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля.

С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний директор школы устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются в школе в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

10. Управление документами СУОТ

С целью организации управления документами СУОТ директор школы устанавливает формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда в школе и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля.

Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются директором школы на всех уровнях управления. Директор школы также устанавливает порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяются контрольно-учетные документы СУОТ, включая:

- журналы регистрации инструктажей по охране труда;
- акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;
- журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;
- записи данных о воздействиях вредных факторов производственной среды и трудового процесса на работников и наблюдении за условиями труда и за состоянием здоровья работников;
- результаты контроля функционирования СУОТ.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Т.В. Шишкина
« 05 » 04 20 21 г



СВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова

« 04 20 21 г

от 05.04.2021 г. № 1/01-01

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке проведения специальной оценки условий труда
в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда» регламентирует деятельность комиссии по проведению специальной оценки условий труда в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (МБОУ СОШ №13).

1.2. Настоящее «Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда» (далее – Положение) устанавливает цели, функции, а также порядок проведения, оформления и использования результатов специальной оценки условий труда (далее – СОУТ)

1.3. Положение устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:

- идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов;
- исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу или (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов;

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 30.12.2001г. №197-ФЗ (ред. от 30.12.2015г.) «Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 28.12.2013г. №426-ФЗ (ред. от 13.07.2015г.) « О специальной оценке условий труда»;
- Федеральным2. законом от 28.12.2013г. №421-ФЗ («О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;
- Федеральным законом от 30.12.2020 № 503-ФЗ, «О внесении изменений в статьи 8 и 11 Федерального закона "О специальной оценке условий труда».

2. Цель проведения специальной оценки условий труда

Проведение СОУТ работников МБОУ СОШ №13 определяет следующие цели:

Планирование мероприятий по охране труда, условий труда в соответствии с действующим нормативными правовыми документами.

Сертификация производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда.

Обоснование предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке.

Решение вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установления диагноза профзаболевания, том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке.

Рассмотрение вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации технологического оборудования, помещений образовательной организации предоставляющих непосредственную угрозу для жизни и здоровья работников.

Включение в трудовой договор условий труда работников.

Ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах.

Составление статистической отчётности о состоянии условий труда, по форме № 1-Т (условия труда).

Применение административно - экономических санкций к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

3. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

Для проведения специальной оценки условий труда:

– издается приказ, в соответствии с которым создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда;

– составляется перечень всех рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка труда;

– составляется и утверждается график проведения специальной оценки условий труда с указанием аналогичных рабочих мест.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда МБОУ СОШ №13 включены: заместитель директора по УВР, специалист охраны труда, специалист по кадрам, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, председатель первичной профсоюзной организации

Комиссия для проведения СОУТ в МБОУ СОШ №13:

– осуществляет методическое руководство и контроль проведения работы на всех её этапах;

– формирует необходимую нормативно – справочную базу для проведения СОУТ и организует ее изучение;

– составляет полный перечень рабочих мест организации с выделением аналогичных по характеру выполняемых работ и условиям труда;

- выявляет на основе анализа причин производственного травматизма в организации наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование.

При проведении специальной оценки условий труда проводится оценка условий труда, оценка травмобезопасности оборудования и приспособлений. При этом учитывается обеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также эффективность этих средств.

4. Функции комиссии по проведению СОУТ

Комиссия осуществляет следующие функции:

Готовит и утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест (ч. 5 ст. 9 ФЗ № 426-ФЗ);

Выбирает организацию, соответствующую требованиям статьи 19 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

Готовит проект гражданско-правового договора, указанного в части 2 статьи 8 Федерального закона «О специальной оценке условий труда», для подписания;

Представляет директору Школы проект графика проведения специальной оценки условий труда для утверждения (ч. 1 ст. 9 ФЗ № 426-ФЗ);

Обеспечивает доступ экспертов организации, проводящей специальную оценку условий труда, к рабочим местам;

Утверждает результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, осуществленной экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 10 ФЗ № 426-ФЗ);

В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, осуществляет признание условий труда на данном рабочем месте допустимыми (ч. 4 ст. 10 ФЗ № 426-ФЗ);

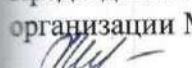
В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьей 12 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (ч. 5 ст. 10 ФЗ № 426-ФЗ);

Формирует перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям (ч. 2 ст. 12 ФЗ № 426-ФЗ);

Рассматривает отчет о проведении специальной оценки условий труда, который затем подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 ФЗ № 426-ФЗ);

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

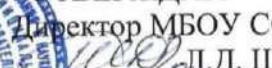
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13 Т.В. Шишкина

« 05 » 04 20 21 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

 Д.Д. Шакирова

« 05 » 04 20 21 г

Каз от 05.04.2021 г №101-04

Перечень

**профессий и должностей работников МБОУ СОШ №13,
имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами
индивидуальной защиты и санитарной защиты**

Данный перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ №13, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и санитарной защиты составлен на основании и в соответствии с:

- ст.212 Трудового Кодекса РФ от 30.02.2001 № 197 - ФЗ;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009года №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»;
- Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» СанПиН 2.4.1.3648-20 от 28.09.2020 № 28

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты и спецодежды.	Норма выдачи на год	№ в типовых отраслевых нормах
1.	Педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
2.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
3.	Дворник	Костюм для защиты от	1 шт.	Приказ № 997н

		загрязнений и механических воздействий. Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: куртка на утепленной прокладке Сапоги резиновые с защитным под носком	4 пары 1 шт. на 2,5 г. 1 пара	соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
4.	Заместитель директора по АХР	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	1 шт. 1 пара	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009. № 290н
5.	Лаборант	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Фартук из полимерных материалов с нагрудником Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Очки защитные Кошма Перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. до износа до износа до износа 6 пар	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 шт. 6 (10) пар до износа	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
7.	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий. Сапоги резиновые с защитным под носком Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
8.	Слесарь-сантехник	Сапоги резиновые Костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Перчатки полимерным покрытием Зимой дополнительно: куртка на утепленной прокладке.	1 пара в 1,5г. 1 шт. 2 пары 1 шт. на 2,5 г.	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
9.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Очки защитные	1 шт. До износа	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009. № 290н
10.	Учитель технологии	Халат хлопчатобумажный Коврик прорезиненный Коврик прорезиненный под электрическую плиту	1 шт. до износа до износа	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.9. № 290н
11.	Учитель физики	Резиновые перчатки Халат хлопчатобумажный Очки защитные	12 пар 1 шт. до износа	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н Приказ Минздравсоцразвития

				РФ от 01.06.9. № 290н
12.	Учитель биологии	Резиновые перчатки Халат хлопчатобумажный	6 пар 1 шт.	Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.9. № 290н
13.	Уборщица служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки полимерным покрытием Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 12 пар	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.
14.	Электромонтер	Сапоги кожаные с защитным под носком для защиты от повышенных температур на термостойкой подошве Перчатки трикотажные термостойкие Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Щиток защитный термостойкий Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 4 пары Дежурные Дежурные до износа до износа	Приказ № 997н Минтруда и соцзащиты РФ от 09.12.2014г.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Шипкина
Т.В. Шипкина
« 05 » 04 20 21 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова

« 04 » 04 20 21 г

3 от 05.04.2021 г № 96/0

Контигент**работников МБОУ СОШ №13,**

**подлежащих обязательным предварительным и периодическим медосмотрам
(согласно приказу №302н от 12.04.2011г. Минздрава и соцразвития РФ)**

№ п/п	Профессия (должность)	Количество работающих		№ п.п по приказу Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302Н	Периодичность осмотров
		Всего	Из них женщин		
1	2	3	4	7	8
1	Директор школы	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
2	Заместитель директора по УВР	3	3	Прил.2., П.18.	1 раз в год
3	Заместитель директора по ВР	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
4	Заместитель директора по АХР	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
5	Заместитель директора по НМР	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
6	Заместитель директора по ИОП	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
7	Заместитель директора по общим вопросам	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
8	Педагог- библиотекарь	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
9	Специалист по кадрам	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
10	Преподаватель – организатор основ безопасности	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
11	Учитель технологии	2	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год

12	Учитель физкультуры	3	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
13	Учитель химии	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
14	Лаборант	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
15	Учитель физики	2	2	Прил.2., П.18.	1 раз в год
16	Учитель - логопед	2	2	Прил.2., П.18.	1 раз в год
17	Социальный педагог	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
18	Педагог дополнительного образования	4	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
19	Уборщица	9	9	Прил.2., П.18.	1 раз в год
20	Сторож	3	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
21	Дворник	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
22	Гардеробщица	2	2	Прил.2., П.18.	1 раз в год
23	Вахтер	1		Прил.2., П.18.	1 раз в год
24	Слесарь-сантехник	1		Прил.2., П.18.	1 раз в год
25	Педагог-психолог	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
26	Учитель	27	27	Прил.2., П.18.	1 раз в год
27	Тьютор	1	1	Прил.2., П.18.	1 раз в год
28	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1		Прил.2., П.18.	1 раз в год

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13*Т.В. Шишкина*

« 05 » 04 20 21 г



ТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Ю.Д. Шакирова

« 04 » 20 21 г

а3 от 05.04.2021 г. 96/01-02

Перечень**профессий и должностей МБОУ СОШ №13,****которым в соответствии с отраслевыми нормами установлена бесплатная выдача
сmyвающих и обеззараживающих средств**

Данный перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ №13, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и санитарной защиты составлен на основании и в соответствии с:

- ст.212 Трудового Кодекса РФ от 30.2.2001 № 197-ФЗ;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.10.2008г. № 541н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты»;
- Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи» СанПиН 2.4.1.3648-20 от 28.09.2020 № 28;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обеззараживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обеззараживающими средствами»».

№ п/п	Профессия или должность	Вид смывающих и (или) обеззараживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Пункт типовых норм	Норма выдачи на год
1.	Гардеробщица	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	г/мл	2	1100
		200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	7	2200

		для рук			
2.	Дворник	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	7	2200
3.	Лаборант (кабинет химии)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	г/мл	2	900
		200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	7	2200
		Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	г/мл	10	900
4.	Лаборант (кабинет физики)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	7	2200
		Регенерирующие восстанавливающие кремы, эмульсии	г/мл	10	900
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	300 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	8	3300
		Регенерирующий (восстанавливающий) крем для рук	г/мл	10	1100
6.	Слесарь-сантехник	300 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	8	3300
		Регенерирующий (восстанавливающий) крем для рук	г/мл	10	1100
7.	Уборщик служебных помещений	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	7	2200
		Регенерирующий (восстанавливающий) крем для рук	г/мл	10	1100
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	г/мл	2	1100

8.	Электромонтер	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл (жидкое моющее средство в дозирующих устройствах)	г/мл	8	3300
		Очищающая паста для рук	г/мл	9	2200

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО
Общим собранием работников
Протокол от «05» 04 2021 г.
№ 03



СВЕРЖДАЮ
Директор МОУ СОШ №13
Л.Д. Шакирова

03 от 05.04.2021 г. 96/01-04

ПОЛОЖЕНИЕ

**о прохождении предварительных (при поступлении на работу) и периодических
медицинских осмотров (обследований) работников**

**Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(далее - МБОУ СОШ №13)**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ ст.76, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрирован 29.01.2021 № 62278). Федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует прохождение предварительных и периодических медицинских осмотров работниками МБОУ СОШ №13 в целях охраны здоровья сотрудников, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

1.2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

1.3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников МБОУ СОШ №13 (далее - периодические осмотры) проводятся в целях:

1) динамического наблюдения за состоянием здоровья сотрудников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья сотрудников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний;

факторов, а так же работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний;

3) своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности сотрудников;

4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний;

5) предупреждения несчастных случаев на производстве.

Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (далее - медицинские организации).

Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров сотрудников возлагаются на работодателя (директора школы).

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров сотрудников возлагается на медицинскую организацию.

II. Порядок проведения предварительных осмотров

Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем.

Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов и в нем указывается:

- наименование работодателя;
- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- наименование медицинской организации, фактический адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический);
- фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (сотрудника);
- дата рождения лица, поступающего на работу (сотрудника);
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), в котором будет занято лицо, поступающее на работу (занят работник);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом сотрудников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам.

Направление подписывается уполномоченным представителем работодателя, назначенным приказом, с указанием его должности, фамилии, инициалов.

Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под подпись секретарем школы (Приложение №1).

Работодатель (его представитель) обязан организовать учет выданных направлений.

Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
- личная медицинская книжка;
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации).

На каждого сотрудника ведется одна личная медицинская книжка.

В случае утери работником личной медицинской книжки медицинская организация по заявлению сотрудника выдает ему новую.

Организация и сроки проведения.

При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся:

- клинический анализ крови
- цифровая флюорография или рентгенография легких (делается работником по месту жительства и предоставляется в медицинское учреждение при прохождении медосмотра).

Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического и цитологического исследования не реже 1 раза в год. Женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в 2 года маммографию или УЗИ молочных желез. Участие врача-терапевта, врача - психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых. При прохождении предварительного и периодических медицинских осмотров все сотрудники учреждения 1 раз в год проходят следующих специалистов:

- дерматовенеролог,
- отоларинголог,
- стоматолог,
- окулист,
- инфекционист.

При прохождении предварительного и периодических медицинских осмотров для всех сотрудников учреждения 1 раз в год проводятся лабораторные и функциональные исследования:

- рентгенография грудной клетки
- исследование крови на сифилис
- мазки на гонорею

Исследования на носительство возбудителей кишечных инфекций и серологическое обследование на брюшной тиф при поступлении на работу и в дальнейшем - по эпидпоказаниям. Исследования на гельминтозы проводятся при поступлении на работу и в дальнейшем - не реже 1 раза в год либо по эпидпоказаниям.

Работники, не прошедшие в установленном порядке предварительные и периодические медицинские осмотры к работе не допускаются.

Работники, у которых выявлены противопоказания для выполнения работы в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом или иными нормативными актами РФ, обусловленной трудовым договором, к работе не допускаются.

Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) факторов.

По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра (далее - Заключение врачебной комиссии).

В Заключении указывается:

- дата выдачи Заключения;
- результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

Заключение подписывается председателем медицинской комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр. Заключение хранится в школе у делопроизводителя в личном деле работника.

III. Порядок проведения периодических осмотров

Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на сотрудника, или видами выполняемых работ.

Периодические осмотры проводятся не реже, чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ.

Поименные списки составляются на основании утвержденного списка контингента сотрудников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, в котором указываются:

- фамилия, имя, отчество, профессия (должность) сотрудника, подлежащего периодическому медицинскому осмотру;
- наименование вредного производственного фактора или вида работы;

Поименные списки составляются специалистом по охране труда и утверждаются директором школы.

Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом и предъявить в медицинской организации документы, указанные в пункте 2.6. настоящего Положения.

На сотрудника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляются документы.

Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра сотрудника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне факторов или Перечне работ.

По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение (хранится в школе у делопроизводителя в личном деле работника) и заключительный акт (хранится в школе у специалиста по охране труда).

Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

В случае выявления врачом психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудников, указанные лица, в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то органом здравоохранения.

Работники, не прошедшие в установленном порядке периодический медицинский осмотр от работы отстраняются (ст.76 ТК РФ).

При выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральным законом или иными нормативными актами РФ, противопоказаний для выполнения работы обусловленной трудовым договором от работы отстраняются

В случае неявки работника в медицинское учреждение для прохождения периодического медосмотра, в соответствии со ст. 76 ТК РФ, является поводом для отстранения от работы и на время отстранения заработная плата не начисляется и не выплачивается;

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящий локальный нормативный акт вступает в силу с момента его утверждения.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Т.В. Шишкина
« 05 » 04 20 21 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Д.Д. Шакирова

« 04 » 20 21 г

5.04.2021 № 96/01-04

ПЛАН

**оздоровительно-профилактических мероприятий работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

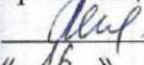
№	Мероприятия	Сроки	Категория работников	Ответственные
1	Проветривание классных комнат, проведение влажных уборок с применением дезинфицирующих средств	Ежедневно	Все работники	Классные руководители, Зам.директора по АХР
2	Медицинский осмотр	Ежегодно (март - апрель)	Все работники	директор
3	Профилактические прививки	Ежегодно	Все работники	Специалист по охране труда
4	Походы выходного дня	1 раз в четверть	Все работники	Председатель первичной профсоюзной организации
5	Озеленение территории школы	май - сентябрь	Все работники	Классные руководители, Зам.директора по АХР
6	Стимулирование учителей, не имеющих в течение года больничных листов	Май	Все работники	директор
7	Участие в городском туристическом слете педагогических работников	Ежегодно сентябрь	Все работники	Председатель первичной профсоюзной организации

8	Участие в спартакиадах, спортивных конкурсах и состязаниях	По плану проведения	Работники школы	Председатель первичной профсоюзной организации
9	Организация санаторно-курортного лечения	По результатам медосмотра и СОУТ	Работники школы	Председатель первичной профсоюзной организации
10	Реализация мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса ГТО	Ежегодно	Работники школы	директор
11	Организация летнего отдыха для детей работников	Ежегодно	Дети членов коллектива	Председатель первичной профсоюзной организации
12	Сохранение масочного режима, термометрии и дезинфекции рук в условиях сохранения риска заражения новой коронавирусной инфекции COVID-19	ежедневно	Все работники	Зам.директора по АХР

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

 Т.В. Шишкина
« 16 » 09 20 19 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

 Л.Д. Шакирова

приказ от 16.09.2019

№ 230/01-ОД



ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по трудовым спорам МБОУ СОШ №13

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией МБОУ СОШ №13 (далее Работодатель) и трудовым коллективом МБОУ СОШ №13 для регулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) – далее Работником.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

2.1. В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2.2. КТС рассматривает индивидуальный трудовой спор, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2.3. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в т. ч. об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС или в иной орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

3. Порядок формирования КТС

КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.

Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на педагогическом совете. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от занимаемой должности, выполняемой работы.

Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора школы. При назначении представителей Работодателя директору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС. Директор не может входить в состав КТС.

Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4. Порядок обращения в КТС.

КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры в соответствии со ст. 386-388 ТК РФ.

Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате МБОУ СОШ №13;
- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в МБОУ СОШ №13 производственную практику, зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

Работник и Работодатель своевременно уведомляет КТС о месте, дате и времени заседания КТС. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявления, или уполномоченного им представителя. Рассмотрения спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель. В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в

пределах трехмесячного срока. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела. Рассмотрения дела по существу начинается с соглашения председателем КС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызвать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и служащих МБОУ СОШ №13.

Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований. На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- Дата и место проведения заседания;
- Сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- Краткое изложение заявления Работника;
- Краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- Дополнительные заявления, сделанные Работником;
- Представление письменных доказательств;
- Результаты обсуждения КТС;
- Результаты голосования.

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС. Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части. В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование. Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле. В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовались комиссия. В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств. Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании.

Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

Вынесенные решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

7. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу

9. Заключительные положения

При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

*Приложение № 1***Журнал регистрации заявлений Работника**

Входящий №	Дата поступления заявления	Ф.И.О. и должность заявителя	Сущность заявления	№ дела	Дата рассмотрения заявления	Дата принятия решения	Сущность решения	Дата получения решения заявителем
1	2	3	4	5	6	7	8	9

*Приложение № 2***Журнал регистрации удостоверений на принудительное исполнение решения КТС**

№ п.п.	№ удостоверения	Дата выдачи	№ дела	Дата принятия решения	Ф.И.О. работника, получившего удостоверение	Подпись работника, получившего удостоверение	Примечания
1	2	3	4	5	6	7	8

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Т.В. Шишкина
Т.В. Шишкина
« 30 » 08 20 19 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова
Л.Д. Шакирова

« 30 » 08 20 19 г

Приказ от 30.08.2019 г. № 13/03-г

Положение об аттестационной комиссии

**по проведению аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности
и рассмотрению случаев назначения на должности педагогических работников лиц, не
имеющих специальной подготовки или стажа работы**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок деятельности аттестационной комиссии, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности и возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее – школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с частью второй статьи 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными и нормативными документами:

- Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Порядок проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. №276.
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

1.4 Аттестационная комиссия:

- рассматривает случаи, связанные с возможностью назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

1.5. Основными задачами работы аттестационной комиссии являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава школы.

Основными принципами работы комиссии являются коллегиальность, гласность, открытость, компетентность, объективность, соблюдение норм профессиональной этики, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Комиссия в своей работе руководствуется законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства образования и науки Российской Федерации и Министерства образования и науки Удмуртской Республики по вопросам аттестации педагогических работников государственных и муниципальных учреждений и настоящим Положением.

2. Состав комиссии

Комиссия в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии формируется из числа работников МБОУ СОШ №13.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №13, в которой работает данный педагогический работник.

Персональный состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ СОШ №13, сроком на 1 год.

Состав комиссии формируются таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемые комиссией решения.

3. Регламент работы комиссии, процедура, порядок, правила и результаты аттестации

Руководство работой комиссии осуществляет ее председатель. Председателем комиссии является заместитель руководителя, в должностные обязанности которого входит организация работы по аттестации педагогических работников. Заседания комиссии проводятся под руководством председателя либо при его отсутствии заместителем председателя комиссии.

При назначении на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, аттестационная комиссия дает рекомендации директору школы о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

При рассмотрении вопроса о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы аттестационная комиссия:

- осуществляет процедуру оценивания уровня профессиональных и деловых качеств педагогических работников при назначении на должности;
- анализирует практический опыт и профессиональные качества работника;
- проводит оценку возможностей педагогических работников качественно и в полном объеме выполнять предусмотренные должностные обязанности.

Процедура оценивания уровня профессиональных и деловых качеств педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, при назначении на должность, проходит в виде собеседования с лицом, не имеющим специальной подготовки или стажа работы.

Аттестационная комиссия после рассмотрения выносит следующие решения:

- в порядке исключения рекомендовать назначить на должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, как и лицо, имеющее специальную подготовку и стаж работы;
- рекомендовать не назначать на должность лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы.

Результаты процедуры оценивания уровня профессиональных и деловых качеств педагогических работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, определяются голосованием на заседании аттестационной комиссии. Решение считается действительным, если на заседании аттестационной комиссии присутствовало не менее двух третей ее членов, и оно было принято большинством голосов.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, принимавшими участие в голосовании. Не позднее двух рабочих дней со дня проведения процедуры аттестации составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания комиссии, результатах голосования, о принятом комиссией решении. Выписка предоставляется педагогическому работнику для ознакомления под подпись в течение трех рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет.

Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат: беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных лиц возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Аттестация педагогических работников, отсутствующих на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

4. Делопроизводство

Заседания комиссии оформляются протоколами.

Протоколы комиссии подписываются председателем комиссии, заместителем председателя, секретарем и членами комиссии, участвующими в заседании.

Нумерация протоколов ведется с начала учебного года.

Протоколы заседаний комиссии хранятся в образовательной организации в течение 5 лет.

Ответственным за делопроизводство комиссии, решение организационных и технических вопросов работы комиссии, сбор и анализ документов, необходимых для работы комиссии, подготовку выписки из протокола аттестационной комиссии является секретарь комиссии.

5. Заключительные положения

Положение вступает в силу с момента его утверждения в установленном порядке. Внесения изменений и дополнений в Положение утверждаются приказом .

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО


Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13 Т.В. Шишкина

« 30 » 08 20 19 г.



ПОТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

 Л.Д. Шакирова

08 20 19 г.

от 30.08.2019 г. 198/03-04

**Положение о порядке аттестации педагогических работников
на соответствие занимаемой должности
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»**

1. Общие положения

- 1.1 Настоящее Положение регламентирует порядок проведения аттестации педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее-школа) на соответствие занимаемой должности, определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации.
- 1.2 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными и нормативными документами:
- Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
 - Инструктивное письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03 декабря 2014 года №08-1933/505 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014года №276;
 - «Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2016, №27, ст. 4171)».
- 1.3 Целью аттестации является подтверждение соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.
- 1.4. Основными задачами аттестации являются:
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, профессионального и личностного роста, использования ими современных технологий обучения;

- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава школы;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда педагогических работников.

Основными принципами аттестации являются:

- коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- обязательность аттестации педагогических работников на определение соответствия занимаемой должности;

Аттестация педагогических работников проводится аттестационной комиссией школы и в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников.

2. Процедура, порядок и правила аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Аттестации на определение соответствия занимаемой должности подлежат педагогические работники, не имеющие первой или высшей квалификационной категории по должности.

Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет. Основанием для проведения данного вида аттестации является представление на педагогического работника, подготовленное директором школы. Представление должно содержать мотивированную, всестороннюю и объективную оценку профессиональных деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о повышении квалификации педагогического работника за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Ответственным за своевременную подготовку представления на аттестацию, ознакомление с ним аттестующегося педагогического работника, направление представления в аттестационную комиссию является директор школы.

Директор школы знакомит педагогического работника с представлением под подпись не позднее, чем за 30 календарных дней до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник по желанию может представить в аттестационную комиссию организации дополнительные сведения, характеризующие его профессиональную деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации с даты поступления на работу), а также сведения о прохождении им независимой оценки квалификации (далее вместе - дополнительные сведения).

Педагогический работник проходит собеседование по должностной инструкции.

Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат: беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных лиц возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, отсутствующих на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

Аттестация на установление соответствия занимаемой должности проводится с приглашением на заседание аттестационной комиссии аттестуемого педагогического работника. В случае неявки аттестуемого педагогического работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины или отказа от аттестации он привлекается к дисциплинарной ответственности, т.к. отказ педагогического работника от прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относится к нарушениям трудовой дисциплины.

По письменному заявлению руководителя срок его аттестации может быть перенесен на другое время в течение календарного года при наличии у аттестуемого листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки о наличии заболеваний, а также других причин, признанных комиссией уважительными). Решение о переносе сроков аттестации принимается председателем аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия школы рассматривает представление работодателя, а также дополнительные сведения (в случае их представления педагогическим работником), проводит собеседование по должностной инструкции, заслушивает ответы аттестуемого педагогического работника.

С целью объективного проведения аттестации, после рассмотрения представленных аттестующимся педагогическим работником дополнительных сведений о своей деятельности в аттестационный период аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на очередное заседание.

Обсуждение членами аттестационной комиссии профессиональных и личностных качеств аттестуемого педагогического работника применительно к его профессиональной деятельности должно быть объективным и доброжелательным.

3. Результаты аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности

По результатам аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности секретарем комиссии ведется протокол заседания, в котором фиксируются решения комиссии и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, секретарем, членами комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

По результатам аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.4 Решение о соответствии (несоответствия) занимаемой должности принимается открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

3.5. На педагогического работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня её проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания комиссии, результатах голосования, о принятом комиссией решении. Выписка предоставляется педагогическому работнику для ознакомления под подпись в течение трех рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

3.6. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Т.В. Шишкина
Т.В. Шишкина
« 30 » 08 2019 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова
Л.Д. Шакирова

приказ № 198/03-ОД

30 августа 2019 г.

**Положение о порядке аттестации кандидатов на
руководящую должность и заместителей директора
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок проведения аттестации кандидатов на руководящую должность и заместителей директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких» (далее - школа): заместителя директора по административно-хозяйственной работе (далее – зам. директора по АХР), заместителя директора по учебно-воспитательной работе (далее - зам. директора по УВР), заместителя директора по научно-методической работе (далее - зам. директора по НМР), заместителя директора по воспитательной работе (далее - зам. директора по ВР), заместителя директора по информатизации образовательного процесса (далее – зам.директора по ИОП), определяет правила, основные задачи и принципы проведения аттестации.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими законодательными и нормативными документами:

- Закон Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. №761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Инструктивное письмо Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 03 декабря 2014 года №08-1933/505 «Разъяснения по применению Порядка аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276;
- Приказ от 30.12.2010 года №640 Министерства образования и науки Удмуртской Республики «О порядке аттестации руководящих работников государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Министерства образования и науки Удмуртской Республики»;
- Инструктивное письмо Министерства образования и науки Удмуртской Республики от 11 ноября 2011 года №01-26/4672 «О порядке аттестации руководителей»

Целью аттестации является подтверждение соответствия кандидатов на руководящую должность, руководящих работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию руководящих работников в целях установления квалификационной категории.

Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации руководящих работников, профессионального и личностного роста, использования ими современных технологий управления;
- определение необходимости повышения квалификации руководящих работников;
- повышение эффективности и качества труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей руководящих работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава школы;
- обеспечение дифференциации размеров оплаты труда руководящих работников с учетом установленной квалификационной категории и объема их работы.

Основными принципами аттестации являются:

- коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к руководящим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- обязательность аттестации руководящих работников, вступивших в должность, и лиц, претендующих на руководящую должность на определение соответствия занимаемой должности;

Аттестация кандидатов на руководящую должность, руководящих работников проводится аттестационной комиссией школы и в соответствии с Положением о порядке аттестации кандидатов на руководящую должность и заместителей директора.

2. Процедура, порядок и правила аттестации кандидатов на руководящую должность и руководящих работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности

Аттестации на определение соответствия занимаемой должности подлежат кандидаты на руководящую должность и руководящие работники не имеющие первой или высшей квалификационной категории по должности: заместитель директора по АХР, заместитель директора по УВР, заместитель директора по НМР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по ИОП.

Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится один раз в пять лет. Основанием для проведения данного вида аттестации является представление на кандидата на руководящую должность и руководящего работника, подготовленное директором школы. Представление должно содержать мотивированную, всестороннюю и объективную оценку профессиональных деловых качеств, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о повышении квалификации за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

Ответственным за своевременную подготовку представления на аттестацию, ознакомление с ним аттестуемого кандидата на руководящую должность и руководящего работника, направление представления в аттестационную комиссию является директор школы.

Аттестующийся кандидат на руководящую должность должен быть ознакомлен с представлением на него не позднее, чем за две недели до заседания комиссии. Аттестующийся руководящий работник должен быть ознакомлен с представлением на него не позднее, чем за месяц до заседания комиссии. После ознакомления с представлением аттестующийся вправе представить в комиссию дополнительные сведения о своей

профессиональной деятельности за указанный период, а также заявление о своем несогласии с представлением или соответствующую пояснительную записку.

Кандидат на руководящую должность и руководящий работник проходит собеседование по должностной инструкции.

Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат: беременные женщины, женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных лиц возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация руководящих работников, отсутствующих на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее, чем через год после их выхода на работу.

Аттестация на установление соответствия занимаемой должности проводится с приглашением на заседание аттестационной комиссии аттестуемого кандидата на руководящую должность и руководящего работника. В случае неявки аттестуемого кандидата на руководящую должность и руководящего работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины или отказа от аттестации он привлекается к дисциплинарной ответственности, т.к. отказ от прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относится к нарушениям трудовой дисциплины.

По письменному заявлению руководителя срок его аттестации может быть перенесен на другое время в течение календарного года при наличии у аттестуемого листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки о наличии заболеваний, а также других причин, признанных комиссией уважительными). Решение о переносе сроков аттестации принимается председателем аттестационной комиссии.

Аттестационная комиссия рассматривает представление и документы, представленные аттестующимся кандидатом на руководящую должность и руководящим работником, проводит собеседование по должностной инструкции, заслушивает ответы аттестуемого кандидата на руководящую должность и руководящего работника.

С целью объективного проведения аттестации, после рассмотрения представленных дополнительных сведений о своей деятельности в аттестационный период аттестационная комиссия вправе перенести аттестацию на очередное заседание.

Обсуждение членами аттестационной комиссии профессиональных и личностных качеств аттестуемого кандидата на руководящую должность и руководящего работника применительно к его профессиональной деятельности должно быть объективным и доброжелательным.

3. Результаты аттестации кандидатов на руководящую должность и руководящих работников на соответствие занимаемой должности

По результатам аттестации кандидатов на руководящую должность и руководящих работников на соответствие занимаемой должности секретарем комиссии ведется протокол заседания, в котором фиксируются решения комиссии и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, секретарем, членами комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей ее членов.

По результатам аттестации кандидатов на руководящую должность и руководящих работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);

▪ не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

Решение о соответствии (несоответствия) занимаемой должности принимается открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

На кандидата на руководящую должность и руководящего работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня её проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания комиссии, результатах голосования, о принятом комиссией решении. Выписка предоставляется кандидату на руководящую должность и руководящему работнику для ознакомления под подпись в течение трех рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

3.6 Кандидат на руководящую должность и руководящий работник, вправе обжаловать результаты аттестации в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

4. Аттестация руководящих работников в целях установления квалификационной категории

Аттестация руководящих работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации руководящим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

Аттестация руководящих работников проводится аттестационной комиссией школы и в соответствии с Положением о порядке аттестации кандидатов на руководящую должность и заместителей директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких».

Аттестация руководящих работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию.

В заявлении о проведении аттестации руководящие работники указывают квалификационные категории и должности, по которым они желают пройти аттестацию.

Заявления о проведении аттестации подаются руководящими работниками независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право руководящего работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

Заявление руководящего работника о проведении аттестации рассматривается аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня его получения, в течение которого:

- а) определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого руководящего работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- б) осуществляется письменное уведомление руководящего работника о сроке и месте проведения аттестации.

Продолжительность аттестации для каждого руководящего работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60

календарных дней.

Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

Руководящий работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке руководящего работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

Первая квалификационная категория руководящим работникам устанавливается на основе:

стабильных положительных результатов освоения обучающимися образовательных программ по итогам мониторингов, проводимых школой;
 личного вклада в повышение качества образования, совершенствования методов обучения и воспитания, транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, активного участия в работе методических объединений педагогических работников школы;
 обеспечения качественной организации образовательного процесса;
 содействия достижению позитивных результатов деятельности школы и педагогического коллектива, по направлениям деятельности, определённым функциональными обязанностями;
 создания условий для повышения эффективности учебно-воспитательного процесса;
 непрерывности профессионального развития;
 содействия формированию позитивного имиджа школы.

Высшая квалификационная категория руководящим работникам устанавливается на основе:

достижения положительной динамики за последние три года результатов деятельности школы и педагогического коллектива, по направлениям деятельности, определённым функциональными обязанностями;
 обеспечения высокого качества организации образовательного процесса;
 непрерывности профессионального развития;
 активного участия в работе педагогических советов, методических объединений педагогических работников школы;
 транслирования в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной и инновационной;
 содействия формированию позитивного имиджа школы.

Оценка профессиональной деятельности руководящих работников в целях установления квалификационной категории осуществляется аттестационной комиссией на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 4.12 и 4.13 настоящего Положения, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы.

По результатам аттестации, аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность руководящего работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
 отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой руководящему работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого руководящего работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации руководящий работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации руководящего работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

При принятии в отношении руководящего работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

Руководящие работники, которым при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращаются по их желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

На руководящего работника, прошедшего аттестацию, не позднее двух рабочих дней со дня её проведения составляется выписка из протокола, содержащая сведения о фамилии, имени, отчестве (при наличии) аттестуемого, наименовании его должности, дате заседания комиссии, результатах голосования, о принятом комиссией решении. Выписка предоставляется работнику для ознакомления под подпись в течение трех рабочих дней после её составления. Выписка из протокола хранится в личном деле работника.

Руководящий работник вправе обжаловать результаты аттестации в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Приложение № 18

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №13 имени А.Л. Широких»
(МБОУ СОШ №13)**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13Т.В. Шишкина

«31» 08 2020 г



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова

«31» 08 2020 г

каз от 31.08.2020г 133/02-1

**«Порядок аттестации отдельных категорий педагогических
работников МБОУ СОШ №13»**

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для отдельных категорий педагогических работников государственных, муниципальных и частных образовательных организаций, расположенных на территории Удмуртской Республики, (далее – педагогические работники) предусмотрен упрощенный порядок аттестации на имеющуюся у них квалификационную категорию до истечения срока ее действия:

1. Устанавливается высшая квалификационная категория на весь период работы в образовательных организациях педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель Российской Федерации», «Народный учитель Удмуртской Республики», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный деятель науки Российской Федерации», «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный тренер Российской Федерации», награжденным медалью ордена «За заслуги перед Отечеством».

2. Устанавливается на 5 лет квалификационная категория, срок действия которой не закончился, следующим педагогическим работникам:

1) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации, государственные и ведомственные награды Российской Федерации и Удмуртской Республики:

✓ «Заслуженный работник народного образования Удмуртской Республики»;

✓ «Заслуженный деятель науки Удмуртской Республики»;

✓ «Заслуженный работник культуры Удмуртской Республики»;

✓ «Заслуженный работник физической культуры Удмуртской Республики»;

- ✓ «Заслуженный тренер Удмуртской Республики»;
- ✓ Почетная грамота Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Российской Федерации;
- ✓ Благодарность Президента Удмуртской Республики;
- ✓ Благодарность Главы Удмуртской Республики
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник среднего профессионального образования»;
- ✓ Почетное звание или нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования»;
- ✓ Знак «Отличник физкультуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта Российской Федерации»;
- ✓ Нагрудный знак «За достижения в культуре» Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации;
- ✓ Почетная грамота Правительства Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Государственного Совета Удмуртской Республики;
- ✓ Почетная грамота Удмуртской Республики;
- ✓ Почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» Государственного комитета Удмуртской Республики по физической культуре и спорту;
- ✓ Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»;
- ✓ Занесение на Доску почета Удмуртской Республики (индивидуальное)

2) получившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации ученую степень или звание, соответствующие профилю работы;

3) ставшим победителями, призерами (I, II, III места) международных, всероссийских, республиканских конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурса «Поощрение лучших учителей» и «Поощрение лучших педагогических работников» в рамках приоритетного национального проекта «Образование», Республиканского конкурса «Педагог года Удмуртии», в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации;

4) в соответствии с приказом министра образования и науки Удмуртской Республики работавшим в межаттестационный период в составе аттестационных комиссий не менее трех лет в общей сложности;

5) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации участников IV (окружного) и V (заключительного) этапов Всероссийской олимпиады школьников, победителей межрегионального и участников российских этапов конкурса профессионального мастерства для обучающихся в учреждениях начального и среднего профессионального

образования;

б) подготовившим в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации победителей, призеров (I, II, III места) Всероссийских мероприятий (межрегионального и заключительного этапов), проводимых в рамках поддержки талантливой молодежи следующими органами исполнительной власти: Министерством образования и науки Российской Федерации, Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерством культуры Российской Федерации, Министерством спорта, туризма и молодежной политики Российской Федерации, Министерством связи и массовых коммуникаций Российской Федерации.

3. Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики, награжденные в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации Почетной грамотой Министерства образования и науки Удмуртской Республики, признаются аттестационной комиссией подтвердившими соответствие занимаемой должности без прохождения письменных квалификационных испытаний.

4. Педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений Удмуртской Республики продлевается срок действия имеющейся квалификационной категории в соответствии с пунктом 2 данного приложения при следующих условиях:

- наличие вышеперечисленных оснований для аттестации по упрощенной процедуре;

- подача заявления на аттестацию и документов, являющихся основанием для аттестации по упрощенной процедуре, в срок, не позднее 3-х месяцев до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории;

- прохождение в течение последних 5 лет с момента предыдущей аттестации курсов повышения квалификации для учителей, реализующих программу начального общего образования – 72 часа, программу основного общего образования – 108 часов. Учитываются документы о повышении квалификации, выданные организациями, имеющими лицензию на реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ и в объеме, соответствующем требованиям к условиям реализации основных образовательных программ начального и основного общего образования.

II. Случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях.

При выполнении педагогической работы на разных должностях в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре, учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель - логопед	Учитель – логопед, учитель дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей

	с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыки учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер - преподаватель, тренер – преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального и среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования

III. Случаи сохранения оплаты труда на уровне установленных ранее квалификационных категорий

1. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников образовательных учреждений, до наступления пенсионного возраста которых осталось не более трех лет, оплата труда сохраняется на уровне ранее установленной квалификационной категории до наступления пенсионного возраста. Приказ об оплате труда педагогического работника на уровне имевшейся у него квалификационной категории издается руководителем образовательного учреждения на основании заявления педагогического работника в письменной форме.

2. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, длительной командировки по специальности за рубежом, нахождения в отпуске в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона

Российской Федерации «Об образовании», при возобновлении педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или уходом на пенсию независимо от ее вида и другим уважительным причинам, по заявлению педагогических работников оплата их труда может быть сохранена на уровне ранее установленной квалификационной категории не более чем на 1 год с момента выхода на работу распорядительным актом руководителя соответствующего органа управления образованием».

Приложение № 19

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ СОШ №13

Т.В. Шишкина
« 31 » 08 20 20 г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №13

Л.Д. Шакирова

« 08 » 20 20 г
от 31.08.2020 г. 133/02 -



**Положение
о наставничестве для молодых специалистов**

1. Общие положения

- 1.1. Школьное наставничество - разновидность индивидуальной работы с молодыми учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ОУ или имеющими трудовой стаж не менее 3 лет
- 1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

2. Цели и задачи наставничества

- 2.1. Цель школьного наставничества - оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении; формирование в школе кадрового ядра.
- 2.2. Задачи школьного наставничества:
- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и закрепить их в ОУ
 - ускорить процесс профессионального становления учителя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
 - способствовать успешной адаптации молодых учителей и корпоративной культуре, правилам поведения в ОУ.

3. Организационные основы наставничества

- 3.1. Школьное наставничество организуется на основании приказа директора школы.
- 3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист школы и руководители методических объединений, в которых организуется наставничество.
- 3.3. Руководитель методического объединения выбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:
- высокий уровень профессиональной подготовки;
 - развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
 - опыт воспитательной и методической работы;
 - стабильные результаты в работе;
 - богатый жизненный опыт;
 - способность и готовность делиться профессиональным опытом;
 - стаж педагогической деятельности не менее 5 лет.
- 3.4. Наставник может иметь одновременно не более двух подшефных педагогов.
- 3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методического объединения, согласовывается с заместителем директора по УВР и утверждается на методическом совете школы.
- 3.6. Назначение производится при обоюдном согласии наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен, по рекомендации методического совета, приказом директора школы с указанием срока наставничества (не менее одного года). Приказ о закреплении

наставника издается не позднее двух недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

Наставничество устанавливается для следующих категорий сотрудников школы:

- учителей, не имеющих трудового стажа педагогической деятельности в ОУ;
- специалистов, имеющих стаж педагогической деятельности не более трех лет;
- учителей, переведенных на другую работу, в случае, если выполнение ими новых служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения определенными практическими навыками;
- учителей, нуждающихся в дополнительной подготовке для проведения уроков в определенном классе (по определенной тематике)

Кандидатура молодого специалиста для закрепления за ним наставника рассматривается на заседании методического объединения с указанием срока наставничества и будущей специализации и утверждается приказом директора школы.

Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечение наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

Показателями оценки эффективности работы наставника являются выполнение молодым учителем целей и задач в период наставничества. Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

За успешную работу наставник отмечается директором школы по действующей системе поощрения вплоть до представления к почетным званиям.

По инициативе наставников может быть создан орган общественного самоуправления - Совет наставников.

4. Обязанности наставника

Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

Изучать:

- деловые и нравственные качества молодого специалиста;
- отношения молодого специалиста к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям;
- его увлечения, наклонности, круг досугового общения.

Вводить в должность.

Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий, внеклассных мероприятий.

Разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления; делать конкретные задания и определять срок их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

Оказывать молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные им ошибки.

Развивать положительные качества молодого специалиста, в т.ч. личным примером, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать расширению общекультурного и профессионального кругозора.

Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью молодого специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитанного и дисциплинарного воздействия.

Вести дневник работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

Подводить итоги профессиональной адаптации молодого специалиста, составлять отчет по результатам наставничества с заключением о прохождении адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

Подключать с согласия методиста (зам. директора по УВР, руководителя методического объединения) других сотрудников для дополнительного обучения молодого специалиста.

Требовать рабочие отчеты у молодого специалиста, как в устной, так и в письменной форме.

По инициативе наставников в образовательной организации может быть создан орган общественного самоуправления – Совет наставников.

6. Обязанности молодого специалиста

Изучать ФЗ № 273 от 29.12.2012 г. «Об образовании в РФ», нормативные акты, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

Выполнять план профессионального становления в определенные сроки.

Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

Учиться у наставника передовым методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

Периодически отчитываться по своей работе перед наставником и руководителем методического объединения.

7. Права молодого специалиста

Вносить на рассмотрение администрации школы предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

Знакомится с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

Посещать внешние организации по вопросам, связанные с педагогической деятельностью.

Повышать квалификацию удобным для себя способом.

Защищать свои интересы самостоятельно и/или через представителя, в т.ч. адвоката, в случае дисциплинарного или служебного расследования, связанного с нарушением норм профессиональной этики.

Требовать конфиденциальности дисциплинарного расследования, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8. Заключительные положения

Заместитель руководителя образовательной организации, в обязанности которого входит руководство деятельностью наставников, осуществляя свои полномочия, взаимодействует с методическими объединениями учителей-предметников образовательной организации.

Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение молодым специалистом индивидуального плана профессионального развития в период наставничества. Оценка выполнения индивидуального плана профессионального развития молодого специалиста производится в соответствии с критериями оценки эффективности работы наставника, установленными локальным актом образовательной организации.

Оплата труда наставника устанавливается на основании локального нормативного акта образовательной организации, в соответствии с трудовым законодательством в пределах фонда оплаты труда работников образовательной организации.

За успешную работу в области наставничества и закрепление молодых специалистов в образовательной организации наставник может поощряться государственными и ведомственными наградами в соответствии с законодательством.

Пронумеровано
и прошнуровано
178 (сто семь-
десять восемь)



Директор школы
Д.А. Шакурова

Должность и ФИО заявителя

УВЕДОМЛЕНИЕ
об осуществлении уведомительной регистрации

Центр занятости населения Казенное учреждение Удмуртской Республики "Республиканский центр занятости населения" сообщает, что МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ "СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 13 ИМЕНИ А.Л.ШИРОКИХ" прошло уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации 29.04.2021 г.

Регистрационный номер 11900004/2118.

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

Приложение: регистрационная карта коллективного договора на 1 л. в 1 экз.

Начальник филиала



Букина Л. В.

Исполнитель: Инспектор 1 категории Карманова О.А.

Регистрационный номер коллективного договора	Численность работников, охваченных коллективным договором (чел.)	Номер регистрационного дела	Наименование субъекта Российской Федерации	Наименование города (района)	Наименование вида экономической деятельности	Организационно-правовая форма организации	Наименование вида собственности организации
11900004/21 18	74		Удмуртская Республика	г Сарапул	г Сарапул	Муниципальные бюджетные учреждения	
Дата заключения коллективного договора		Дата начала действия коллективного договора		Дата окончания действия коллективного договора		Срок действия коллективного договора	
		26.04.2021 г.		25.04.2024 г.		1095	
Стороны коллективного договора, представители							
Представитель профсоюза, Председатель профсоюзной организации МБОУ СОШ №13 Шишкина Т.В.							
Представитель работодателя Шакирова Лариса Дильфировна							
Разделы							
Рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков							
Улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи							
Отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора							
Контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников, порядок информирования работников о выполнении коллективного договора							
Занятость, переобучение, условия высвобождения работников							
Другие вопросы, определенные сторонами							
Гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением							
Формы, системы и размеры оплаты труда							
Оздоровление и отдых работников и членов их семей							
Дополнительные социальные гарантии, льготы, компенсации							
Другие мероприятия							

Исполнитель: Инспектор 1 категории Карманова О.А.