

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ОСНОВНАЯ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 15»

№ 09-01-2023



Директор МБОУ «ООШ № 15»
Афанасенко Л.П.

(подпись)

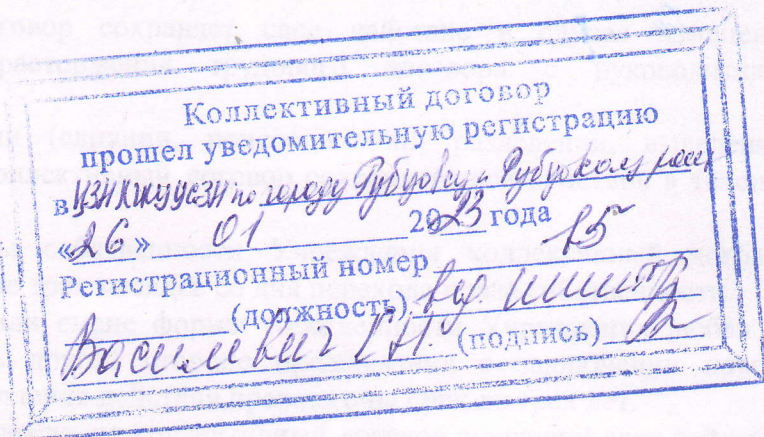


Председатель первичной
организации Профсоюза
Скоробогатова Н.А.

(подпись)

Коллективный договор подписан
«09» 01 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Центре занятости населения _____



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Основная общеобразовательная школа № 15». (далее – Учреждение)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашением.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице руководителя - директора Учреждения Афанасенко Любови Петровны, (далее именуемым «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Скоробогатовой Надежды Александровны (далее – «Профком»).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 0,5 % от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию Учреждения.

1.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты сторонами за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон, в порядке, установленном Трудовым законодательством РФ, и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения города Рубцовска.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые принимаются работодателем с учетом мнения профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение комиссии по трудовым спорам;
- положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «ООШ № 15»;
- положение о порядке распределения стимулирующих выплат;
- положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей МБОУ «ООШ № 15»;
- порядок распределения средств стимулирования инновационной деятельности педагогических работников МБОУ «ООШ № 15»;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МБОУ «ООШ № 15»;
- план мероприятий по охране труда и технике безопасности МБОУ «ООШ № 15».

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.20. Ежегодно стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.

1.21. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (в форме эффективного контракта) и изданием приказа.

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

2.3. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у

работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом Учреждения, коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, объем педагогической работы, размеры и виды оплат, льготы и компенсации за исполнение должностных обязанностей и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, воспитателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения с учетом мнения Профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

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

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

— временного увеличения объема учебной нагрузки (педагогической работы) для замещения временно отсутствующего педагогического работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);

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

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

2.13. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами за педагогическую деятельность;

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

2.17. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

2.19. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а,б,д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

2.20. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данного Учреждения.

2.21. Работникам, высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

2.22. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения установлена, исходя из нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда:

- постановления Администрации края от 02.06.2008г. №223 «Об эксперименте по переходу на новую систему оплаты труда работников краевых государственных общеобразовательных учреждений, реализующие программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования;
- примерного положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда краевого государственного учреждения, утвержденного приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 06.06.2008г. № 2150;
- модельной методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования, утвержденной приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 29.05.2008г. № 2005;
- примерного положения об оценке результативности профессиональной деятельности учителей общеобразовательного учреждения Алтайского края, утвержденного приказом управления Алтайского края по образованию и делам молодежи от 07.05.2008г. №1757 в соответствии с принятыми на муниципальном уровне нормативными правовыми актами;
- постановления администрации города Рубцовска от 31.08.2008г. №3482 «Об утверждении модельной методики формирования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования».

3.2. Учебная нагрузка учителей, воспитателей и других педагогических работников Учреждения распределяется, исходя из количества часов по учебному плану,

обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает директор Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом до ухода работников в очередной отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения молодых специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года.

Уменьшение учебной нагрузки возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

3.3. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка меняется по сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, заработная плата за фактическое число часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, ставка, если этих учителей и преподавателей невозможно догрузить учебной работой;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, заработная плата, установленная при тарификации.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. Выплату заработной платы производить работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы для работников МБОУ «ООШ №15» (школа) являются 5 и 20 число текущего месяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, известив работодателя в письменной форме, вправе приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы.

3.4.2. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

3.4.3. При совпадении дня выплаты с выходным днем или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

3.4.4. Выплату заработной платы осуществлять путем перечисления денежных средств на пластиковую карту либо выдачи в помещении кассы Учреждения;

3.4.5. Выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной заработной плате. Порядок оформления расчетных листков определен в совместном письме Минобразования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки № 29-55-442 ИН/29-02-07/146 от 08.12.1999 г.

Форма расчетного листка утверждается работодателем, с учетом мнения профкома (ст.136 ТК РФ).

3.4.6. Регулярно с изменением условий финансирования корректировать локальные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников учреждения:

- Положение о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15»;

- Положение о распределении стимулирующих выплат работникам МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15»;

- Положение об оценке результативности профессиональной деятельности работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15»;

- Положение об инновационном фонде оплаты труда педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15»;

3.4.7. Обеспечить гарантированную заработную плату административно – управленческого, педагогического, учебно– вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Размер базовой части фонда заработной платы педагогов, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, зависит от количества детей в учебных классах и пересматривается 4 раза в год по итогам учебных четвертей;

3.4.8. Корректировать размеры выплат стимулирующего характера два раза в год (на 1 сентября и на 1 января) в соответствии с результатами труда работников и по согласованию с органом, обеспечивающим государственно – общественный характер управления Учреждением (Совет Школы), на основании представления директора Учреждения, с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации;

3.4.9. Сохранять среднюю заработную плату работникам, направленным для обучения на курсы повышения квалификации с отрывом от работы;

3.4.10. Время простоя не по вине работника оплачивать из расчета не ниже двух третей средней заработной платы (оплата по тарификации), если работник в письменной форме предупредил администрацию о начале простоя (ст.157 ТК РФ).

3.4.11. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

3.4.12. Составлять и утверждать тарификационные списки учителей на начало нового учебного года с учетом мнения профкома.

3.4.13. Вводить в состав аттестационной комиссии школы председателя профкома.

3.4.14. Оказывать содействие педагогам в обеспечении учебных кабинетов и мастерских необходимым оборудованием и наглядностью за счет бюджетных и внебюджетных финансовых средств Учреждения;

3.4.15. Сохранять за работником место работы (должности) и среднюю заработную плату по основному месту работы при совмещении работы с обучением в учреждениях начального профессионального образования, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, средних профессиональных и высших профессиональных учебных заведениях во время экзаменационных сессий и прохождения преддипломной практики;

3.4.16. Производить стимулирующие выплаты по результатам работы за определенный период из фонда экономии работникам Учреждения в размере 20 – 100 % базового оклада.

3.4.17. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного на час работы).

3.5. Установление размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников,

осуществляется Учреждением самостоятельно с учетом мотивированного мнения профкома.

3.6. При определении размеров выплат стимулирующего характера учитываются показатели качества, результативности труда.

3.7. Распределение общей и специальной частей фонда оплаты труда осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.8. Изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производить:

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;

при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

3.9. Устанавливать оплату труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава организаций высшего профессионального образования, привлекаемых в Учреждение для организации профильного обучения на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, исходя из стоимости ученико-часа Учреждения, количества обучающихся в классе, количества часов преподавательской работы с применением поправочных коэффициентов:

- для профессора, доктора наук – 3,0;

- для доцента, кандидата наук – 2,0;

- для преподавателя, не имеющего ученой степени, – 1,5.

3.10. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда Учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.11. Порядок установления дополнительных выплат:

3.11.1. Установление доплат за неаудиторную занятость оформляется приказом директора Учреждения и доводится до сведения работников.

3.11.2. Доплаты устанавливаются:

- за осуществление функций классного руководителя;

- за проверку письменных работ обучающихся;

- за заведование учебным кабинетом;

- за руководство методическими объединениями;

- за занятия спортивных секций;

- за руководство кружком по предмету;

- иные виды работ, осуществляемые во внеурочное время, в соответствии с должностными обязанностями. Перечень форм неаудиторной занятости педагогических работников определяется положением о порядке формирования и расходования оплаты труда и системе оплаты труда работников Учреждения.

3.11.3. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя оплату за:

- наличие квалификационной категории;

- наличие ученой степени по профилю Учреждения или педагогической деятельности;

- сложность и приоритетность предмета;

- работу во вредных условиях труда;

- выполнение социально-значимых для коллектива обязанностей: председателя первичной организации профсоюза Учреждения; участие в работе Совета школы и других общественных организаций; организация работы НОУ; организация работы музея

истории школы; участие в работе школьного ПМПк; работа с опекаемыми детьми и сиротами; организация горячего питания школьников; работа с детьми-инвалидами;

- выполнение диспетчерских функций;

- районный коэффициент;

-иные выплаты, компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Обеспечить условия для повышения квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

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

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях среднего и высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

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

4.3.5. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.6. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности):

Производить оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории, но не более чем на один год со дня выхода на работу, педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в период:

-временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
-нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или ухода на пенсию с учётом п. 8.2.3 и 8.2.4. Регионального отраслевого Соглашения по организациям Алтайского края.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г.

№ 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

- приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. № 536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г.

№ 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.2. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения – приложение № 1 к коллективному договору (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

5.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

- лицам, являющимся инвалидами I или II группы.

5.7. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

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

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

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников Учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа Учреждения в целом и его подразделений. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только с письменного согласия работника и на основании письменного распоряжения работодателя, с учетом мнения профкома.

Привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.10. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

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

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала учебного года.

5.13. В каникулярное время младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Непредоставление работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд запрещается.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. - разработать и утвердить на собрании трудового коллектива Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения. Ежегодно рассматривать Правила на собрании трудового коллектива и, при необходимости, вносить изменения и дополнения в них;

- предоставлять женщине, по ее желанию, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в учреждении ст. 260 ТК РФ;

- привлекать работников к выполнению непредусмотренных должностными обязанностями функций, только на основании приказа, с их согласия и с дополнительной оплатой;

- при установлении учебной нагрузки на новый учебный год сохранять ее объем, принцип преемственности преподавания предметов в классах;

- в период учебных каникул устанавливать для всех работников 5 -дневную рабочую неделю;

- продолжительность рабочего дня в каникулярное время определять соответственно нагрузке, установленной при тарификации, в астрономических часах;

- при составлении расписания учебных занятий учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя;

- не допускать в расписании перерыва в работе учителя более 2 астрономических часов при работе в одну смену.

5.15.2 Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома (ст. 103 ТК РФ).

5.15.3. Предоставлять по заявлению работника отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка в семье работника – 1 день;

- в случае свадьбы работника - 3 дня;

- в случае свадьбы детей работника - 2 дня;

- на похороны членов семьи и кровных родственников - 3 дня.

5.15.4. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

– работникам, не допустившим пропуска рабочего времени в течение учебного года - 2 дня;

- председателю первичной организации профсоюза- 3 дня;

- членам профсоюзного комитета - 1 день;

- работникам, имеющим звания «Заслуженный учитель», «Отличник просвещения», «Почетный работник общего образования» - 5 дней,

- работникам, награжденным грамотой Министерства образования и науки

РФ-5 дней;

- пенсионерам (женщинам после 60, мужчинам после 65 лет) -2 дня,
- секретарю, специалисту по кадрам, специалисту по ТБ и ОТ - 2 дня.

5.15.5. Не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, педагогическим работникам, по их письменному заявлению, предоставлять длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

Работник подает работодателю заявление на длительный отпуск не менее, чем за две недели до дня его начала. В заявлении определяет конкретную продолжительность и дату начала отпуска.

Разделение длительного отпуска на части, досрочный выход из отпуска определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

- продляется или переносится на другой период на основании листка нетрудоспособности работника в период нахождения его в отпуске;
- присоединяется к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.15.6. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней - педагогическим работникам, социальному педагогу, педагогу-психологу, вожатым, 42 календарных дня - воспитателям, 28 календарных дней - остальным категориям работающих (ст. 334 ТК РФ).

5.15.7. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 дней без матери (ст. 263, 128 ТК РФ). Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к очередному ежегодному, дополнительному отпускам.

5.15.8. Предоставлять работникам-инвалидам на основании письменного заявления отпуск до 60 календарных дней в году без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ), который они могут использовать отдельно от основного отпуска, полностью, либо частями. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.15.9. Работникам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (группа А) вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, предоставлять 14 оплачиваемых календарных дней отдыха за счет средств Управления социальной защиты населения по городу Рубцовску (п.15 ст. 2 ФЗ от 10 января 2002 года №2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»).

5.16. В Учреждении для педагогов устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Продолжительность рабочего дня учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персоналов определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором Учреждения.(ст. 111 ТК РФ).

5.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и

нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин (ст. 108 ТК РФ).

5.18. Дежурство педагогических работников по Учреждению должно начинаться не ранее, чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ и Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, при условии финансирования со стороны Учредителя на указанные цели.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

6.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ);

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

6.4. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профкома (ст. ТК РФ 218);

6.5. Осуществлять совместно с Профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда;

6.6. Проводить обучение и инструктаж работников Учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, не реже, чем один раз в год;

6.7. Обучать электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организовать проверку знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.) один раз в год.

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

6.9. Обеспечить за счет средств Учредителя прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию.

Разрабатывать и проводить санитарно-противоэпидемические (профилактические) мероприятия. (ст. 11 ФЗ № 52).

Выполнять требования санитарного законодательства, а также постановлений, предписаний осуществляющихся федеральным государственным сан-эпидемическим надзором (ФЗ № 242 от 18.07.11, ФЗ № 248 от 19.07.11).

6.10. Не допускать работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

6.11. Обеспечить работников за счет средств Учреждения сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств.

6.12. Проводить систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

6.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в осуществлении контроля состояния охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к устранению выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ).

6.15. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами и работниками Учреждения требований охраны труда. Не допускать к работе на неисправном оборудовании.

6.16. Обеспечить гарантии права работника на охрану труда, предусмотренные Федеральным Законом РФ «Об основах охраны труда в РФ», Трудовым Кодексом РФ и Законом Алтайского края «Об охране труда в Алтайском крае».

6.17. Проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) на всех рабочих местах Учреждения в соответствии с законом РФ № 426 –ФЗ от 28.12.2013г. каждые пять лет.

6.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевыми соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.19. Стороны договорились, что:

- администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от

выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.20. Создать необходимые условия для работы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств Учреждения.

6.21. Ежегодно до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год заключать Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

6.22. Содержать в штате организации лицо, ответственное за электрохозяйство.

6.23. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

6.24. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю Учреждения на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.

6.25. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

6.25.1. Администрация Учреждения обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает Учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников Учреждения;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в Учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений»;
- готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в Учреждении в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

6.25.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю выполнения требований пожарной безопасности в Учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара.
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;
- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

6.25.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;
- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу, в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

- разработать и принять Программу работы с молодыми педагогическими работниками в Учреждении,
- утвердить Положение о наставничестве.

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее, чем на 6 месяцев;
- осуществлять доплату наставникам молодых педагогов из экономии стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом экспертным советом Учреждения по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;
- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и

среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%);

- для выпускников вузов и колледжей, впервые поступивших на работу, не устанавливать перерывов в расписании занятий более одного часа, соблюдать преемственность классов при распределении учебной нагрузки;

- обеспечивать повышение квалификации молодых педагогических работников не реже одного раза в 3 года.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;

- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;

- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий,

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза,

- осуществлять общественный контроль соблюдения работодателем норм трудового законодательства

VIII Гарантии и компенсации

8. Стороны договорились, что работодатель:

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

8.2. Организует в Учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания ежемесячно в соответствии с выделяемыми нормативами финансирования.

8.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

8.5. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам Учреждения при условии финансирования со стороны Учредителя в следующих размерах:

- расходов по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;

- расходов на выплату суточных - за каждый день нахождения в служебной командировке;

- расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда.

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Гарантии деятельности профкома определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе Работодателя (п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить Профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации в размерах, определенных Положением «О распределении стимулирующих выплат фонда оплаты труда работникам МБОУ «ООШ № 15».

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, если это не препятствует осуществлению образовательного процесса.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.11. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учетом мнения Профкома рассматривает следующие вопросы:

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

9.13. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте Учреждения для размещения информации профкома.

9.14. Работодатель включает Профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников Учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ 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 профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет

первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять Учредителю (собственнику) Учреждения заявление о нарушении директором Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять общественный контроль своевременного и полного перечисления страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда.

10.13. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу.

10.14. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации.

10.15. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10.16. Участвовать в проведении специальной оценки условий труда рабочих мест.

10.17. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни:

- должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства;

- должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности;

- профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

10.18. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников.

10.19. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.21. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

XI. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

11.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

11.1.1. Приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

11.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива в соответствии с его уставом.

11.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,
- беспроцентные займы,
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.
- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,
- содействие в оздоровлении своих детей,
- новогодние подарки для членов профсоюза за счет средств первичной профорганизации.

XII. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль его реализации и ежегодно в декабре текущего года отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

12.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.А.Скоробогатова
« ____ » _____ 20 ____ г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «ООШ №15»
_____ Л.П.Афанасенко
« ____ » _____ 20 ____ г.

Правила внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

- общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - образовательное учреждение; учреждение);

- педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

- представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

- работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя - шесть месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- копию идентификационного номера налогоплательщика.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

Согласно ст.65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. Наименование должностей, профессий или

специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.4. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.5. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.6. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов - комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом

договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- непрошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- непрошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его

действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работники имеют право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. на пользование другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работники обязаны:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. выполнять требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; пожарной безопасности

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, находящихся в перечне федеральных списков, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и нормативными правовыми актами;

3.3.7. на пользование другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. проходить аттестацию на соответствующие должности;

3.4.4. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.5. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.6. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.7. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. на реализацию иных прав, определенных Уставом Учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, пожарной безопасности;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбе в соответствии с медицинскими

рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении для педагогов устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Продолжительность рабочего дня учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персоналов определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса.

Общие собрания трудового коллектива школы проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- заседания педагогического совета которые, как правило, проводятся один раз в учебную четверть, заседания внутришкольных методических объединений учителей не чаще двух раз в учебную четверть;

- общие родительские собрания, созываемые не реже двух раз в год, классные - не реже четырех раз в год;

- общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия внутришкольных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более 2 часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания школьников и заседания организаций школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом коллективным договором, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В период каникул для учителей устанавливается пятидневная рабочая неделя.

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

4.1.10. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: заместитель директора по административно хозяйственной работе, главный бухгалтер, бухгалтер.

4.1.11. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.13. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.14. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.15. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогическими и иными работниками работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.16. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.17. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствовать на уроках (занятиях) посторонним лицам без разрешения работодателя;
- входить в класс после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 до 13.00. Для учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала с 12.00 до 12.30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, предусмотренные коллективным договором, законодательством Российской Федерации.

4.3.6. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже, чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.7. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372ТКРФ.

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.9. По соглашению между работником 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.

4.3.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

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

4.3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. За добросовестный труд, 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 ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

5.2. Инициаторами награждения могут выступить, помимо администрации образовательного учреждения, органы самоуправления: совет учреждения; педагогический совет, а также профсоюзный комитет и методические объединения.

5.3. За особые трудовые заслуги учреждение может представлять своих работников к отраслевым наградам Министерства образования и науки;

5.4. За выдающиеся заслуги работники могут представляться к награждению орденами и медалями России, а также почетным званием «Заслуженный учитель Российской Федерации», знаком «Почетный работник общего образования РФ»,

Характеристика на учителя, представленного к награждению, обсуждается и утверждается на общем собрании работников образовательного учреждения.

5.5. Распределение стимулирующих выплат работникам учреждения осуществлять согласно «Положению о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15».

5.6. Поощрения объявляются приказом директора по Учреждению, доводятся до сведения работника под роспись, заносятся в трудовую книжку работника и форму Т-2.

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

г) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника,

ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда и (или) комиссии по трудовым спорам учреждения, в суде.

VII. Техника безопасности и производственная санитария

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующим законами или иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Все работники учреждения обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний, правил, норм и инструкций по охране труда и техники безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работниками школы должны строго выполняться общие и специальные предписания по ТБ, охране жизни и здоровья детей, действующие в школе. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 6 настоящего правила.

7.4. Работодатель и его заместители пополняют предписания по ТБ, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролируют реализацию таких предписаний.

7.5. Работодатель, виновный в нарушении законодательства и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям либо препятствующий деятельности органов Рострудинспекции, профсоюзов или представителей иных органов общественного контроля, привлекается к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами РФ и её субъектов.

VIII. Заключительные положения

8.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.А. Скоробогатова

Утверждаю:
Директор МБОУ «ООШ №15»
_____ Л.П.Афанасенко

« ___ » _____ 20 ___ г.

« ___ » _____ 20 ___ г.

Положение о комиссии по трудовым спорам

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа № 15» (далее – МБОУ «ООШ №15») и трудовым коллективом МБОУ «ООШ № 15» для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению), далее – Работником и Работодателем.

1.2. В своей деятельности КТС руководствуется Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым Кодексом РФ, Уставом МБОУ «ООШ №15», Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, и другими нормативными актами.

1.3 В своей работе КТС должна обеспечивать соблюдение прав личности.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБОУ «ООШ №15».

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

2.4. К компетенции КТС относятся споры:

- о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда Филиала);
- об изменении существенных условий трудового договора;
- об оплате сверхурочных работ;
- о применении дисциплинарных взысканий;
- о выплате компенсаций при направлении в командировку;
- о возврате денежных сумм, удержанных из заработной платы в счет возмещения ущерба, причиненного работодателю;
- возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
- иные споры, кроме указанных в п. 2.5. Настоящего Положения;

2.5. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора

неподведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования комиссии по трудовым спорам

3.1. КТС формируется на инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя по 2 человека с каждой стороны.

3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников МБОУ «ООШ №15». Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора МБОУ «ООШ №15». При назначении представителей работодателя директору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.

3.4. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями работодателя или представителями работников.

3.5. КТС создается на срок на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4. Порядок обращения в комиссию по трудовым спорам

4.1. Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате МБОУ «ООШ №15» ;
- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные работники;
- сезонные работники;
- лица, приглашенные на работу в МБОУ «ООШ №15». из другой организации, по спорам, входящим в ее компетенцию;
- студенты вузов, учащиеся средних специальных учебных заведений и школ, проходящие в МБОУ «ООШ №15» производственную практику и зачисленные по трудовому договору на рабочие места.

4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

4.3. 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.

4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

- 4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.
- 4.6. 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

- 5.1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от работника.
- 5.2. Работник и работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.
- 5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.
- 5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.
- 5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.
- 5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли не явившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.
- 5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.
- Рассмотрение 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.
- 5.8. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.
- 5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС 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.
- 5.10. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.
- 5.11. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и работников МБОУ «ООШ №15».
- 5.12. Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.
- 5.13. 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 и заверяется печатью комиссии.

6. Порядок принятия решения комиссией по трудовым спорам и его содержание

6.1. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся работнику.

6.4. 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 руководствовалась 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.

6.5. Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании.

6.6. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и директору МБОУ «ООШ № 15» в течение трех дней со дня принятия решения.

6.7. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в КТС, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

7.2. 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.

7.3. Удостоверение не выдается, если Работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. 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.

7.5. 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 перенесении рассмотрения индивидуального спора в суд

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Заключительные положения

9.1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

СОГЛАСОВАНО
на заседании Совета
Учреждения
Протокол № 5
от 22.06.2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной
профсоюзной
организации МБОУ «ООШ № 15»
_____ Н.А.Скоробогатова

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ «ООШ № 15»
_____ Л.П.Афанасенко
приказ от 22.06.2022 г № 124

**Положение
об оплате труда работников
МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», постановлением Правительства Алтайского края от 24.01.2014 № 22 «Об утверждении методики расчета нормативов бюджетного финансирования реализации образовательных программ и субвенций из краевого бюджета бюджетам муниципальных районов и городских округов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в общеобразовательных организациях Алтайского края» (далее - Постановление № 22), с учетом положений постановления Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (в ред. постановления Правительства Алтайского края 24.03.2022 № 95).

1.2. Система оплаты труда работников ОУ устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.3. Размер заработной платы работников школы отражается в трудовых договорах в соответствии с установленной системой оплаты труда.

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

1.5. В случае совмещения должностей, выплаты стимулирующего характера устанавливаются по основной должности работника.

1.6. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

1.7. В случае если месячная заработная плата работников (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями и выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и установленным минимальным размером оплаты труда.

1.8. Повышение уровня реального содержания заработной платы работников школы обеспечивается индексацией заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, в размере и в сроки, устанавливаемые постановлениями Правительства Алтайского края о такой индексации.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда ОУ осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых образовательному учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления согласно п.18 Постановления № 22.

2.2. Размер фонда оплаты труда ОУ определяется МКУ «Управление образования» г. Рубцовска согласно п.15 Постановления № 22.

2.3. Директор школы обеспечивает результативность и эффективность использования фонда оплаты труда, в пределах установленных средств формирует фонд оплаты труда с разделением его на базовую и стимулирующую часть, обеспечивает установление заработной платы работников учреждения.

2.4. Руководитель ОУ формирует и утверждает штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. При этом обеспечивает предельную долю расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала, вспомогательного и обслуживающего персонала в фонде оплаты труда не более 30 процентов.

2.5. Тарификационный список педагогического персонала утверждается на учебный год приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, виды и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников образовательной организации с письменным ознакомлением данных работников под подпись.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя

3.1. МКУ «Управление образования» г. Рубцовска формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений. Размер централизованной доли фонда оплаты труда - 1 % от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется с учетом целевых показателей эффективности деятельности образовательных учреждений и показателей эффективности деятельности руководителей, в соответствии с приказом МКУ «Управление образования» г. Рубцовска.

Указанные показатели включаются в трудовые договора (эффективный контракт) с руководителем учреждения.

При этом включаются показатели, оценивающие работу с обучающимися из социально неблагополучных семей, осуществляемую, в соответствии с пунктом 2 «в» Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки».

3.3. Для руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячная премия за высокую результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное предоставление образовательных услуг;

б) премиальные выплаты по итогам работы.

3.4. Выплаты стимулирующего характера осуществляются за счет централизованного фонда стимулирования руководителей.

3.5. Периодичность оценки эффективности деятельности ОУ и его руководителя устанавливается приказом МКУ «Управление образования» г. Рубцовска.

3.6. В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений включается председатель Территориальной организации Профсоюзного союза работников народного образования и науки РФ г. Рубцовска и Рубцовского района.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Заработная плата педагогических работников ОУ включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению № 1 Положения.

4.3. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления, принятых в соответствии с пунктом 4 постановления Правительства Алтайского края от 24.03.2022 № 95.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

4.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом:

а) квалификационной категории;

б) средней наполняемости классов по образовательному учреждению;

в) специфики работы.

4.5. Порядок применения повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников определен настоящим

Положением.

4.6. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника устанавливается:

- для имеющих первую категорию – 1,2;
- для имеющих высшую категорию – 1,3.

4.7. При средней наполняемости классов в образовательном учреждении свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

$K = 1 + (N_{\text{ср.}} - 14) \times 0,009$, где:

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

$N_{\text{ср}}$ – средняя наполняемость образовательного учреждения, которая устанавливается приказом Управления на основании данных АИС «Сетевой регион. Образование» по состоянию на сентябрь текущего года.

Коэффициент средней наполняемости классов не применяется при реализации программ ФГОС в части внеурочной деятельности и надомном обучении.

4.8. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению, которые не образуют новый оклад.

4.9. Применение повышений, указанных в пункте 4.4. Настоящего положения, осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

При наличии у работников права на применение повышений по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно и суммируются.

4.10. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательной организации с учетом настоящего Положения.

4.11. Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

а) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

в) выплаты за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов, компенсация педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА и иная деятельность, непосредственно связанная с учебным процессом);

г) выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

д) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

4.12. Выплаты компенсационного характера работникам школы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В целях

определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.14. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов, компенсация педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно данным Положением.

4.14.1. Выплаты за проверку тетрадей устанавливается в абсолютной величине, в зависимости от предмета и количества часов:

Русский язык

Классы	Кол-во часов	Сумма
5 – 9 классы	до 6	До 500,00
	7 – 12	До 800,00
	13 – 18	До 1500,00
	19 – 24	До 1600,00
	25 – 30	До 1800,00
	31 – 36	До 2000,00
	37 – 42	До 2300,00
	43 – 48	До 2500,00

Литература

Классы	Кол-во часов	Сумма
5 – 9 классы	до 6	До 200,00
	7 – 12	До 350,00
	13 – 18	До 450,00
	19 – 24	До 600,00
	25 – 30	До 750,00
	31 – 36	До 900,00

Математика (алгебра, геометрия)

Классы	Кол-во часов	Сумма
5 – 9 классы	до 6	До 500,00
	7 – 12	До 800,00
	13 – 18	До 1500,00
	19 – 24	До 1600,00
	25 – 30	До 1800,00
	31 – 36	До 2000,00
	37 – 42	До 2300,00
	43 – 48	До 2500,00

Физика

Классы	Кол-во часов	Сумма
7 – 9	до 6	До 300,00
	7 – 12	До 500,00
	13 – 18	До 700,00
	19 – 24	До 800,00
	25 – 30	До 900,00
	31 – 36	До 1000,00
	37 – 42	До 1200,00
	43 – 48	До 1500,00

Химия

Классы	Кол-во часов	Сумма
8 – 9	до 6	До 300,00
	7 – 12	До 500,00
	13 – 18	До 700,00
	19 – 24	До 800,00
	25 – 30	До 900,00
	31 – 36	До 1000,00
	37 – 42	До 1200,00
	43 – 48	До 1500,00

Иностранный язык

Классы	Кол-во часов	Сумма
2 – 9	до 6	До 300,00
	7 – 12	До 500,00
	13 – 18	До 700,00
	19 – 24	До 800,00
	25 – 30	До 900,00
	31 – 36	До 1000,00
	37 – 42	До 1200,00
	43 – 48	До 1500,00

Биология, география

Классы	Кол-во часов	Сумма
5 – 9	до 6	До 150,00
	7 – 12	До 300,00
	13 – 18	До 450,00
	19 – 24	До 600,00
	25 – 30	До 750,00
	31 – 36	До 900,00
	37 – 42	До 1050,00
	43 – 48	До 1200,00

История, обществознание

Классы	Кол-во часов	Сумма
5 – 9	до 6	До 200,00
	7 – 12	До 300,00
	13 – 18	До 400,00
	19 – 24	До 500,00
	25 – 30	До 600,00
	31 – 36	До 700,00
	37 – 42	До 800,00
	43 – 48	До 1000,00

Информатика, изо

Классы	Кол-во часов	Сумма
2 – 9	до 6	До 200,00
	7 – 12	До 300,00
	13 – 18	До 400,00
	19 – 24	До 500,00
	25 – 30	До 600,00
	31 – 36	До 700,00
	37 – 42	До 800,00
	43 – 48	До 1000,00

Начальная школа

Классы	Кол-во часов	Сумма
1 – 4	до 18	До 1000,00
	19 – 24	До 1500,00

Если педагогический работник ведет несколько предметов, проверку тетрадей получает суммарно за каждый предмет.

4.14.2. Выплата за заведование учебным кабинетом осуществляется в абсолютной величине.

Кабинет	Сумма
Кабинет технологии мальчиков	до 500 руб.
Кабинет технологии девочек	до 500 руб.
Кабинет информатики	до 500 руб.
Кабинет физики, химии, биологии	до 500 руб.
Кабинет внеклассной работы	до 500 руб.

4.14.3. Выплата за руководство городским или школьным методическим объединением осуществляется в абсолютной величине.

За городское методическое объединение до 1000 руб.

За школьное методическое объединение до 900 руб.

4.14.4. Выплаты за иную деятельность, связанную с образовательным процессом, осуществляются в абсолютных величинах по следующим видам работ:

№	Вид работы	Размер в абсолютной величине
1.	Дополнительная занятость с учащимися За дополнительные занятия с учащимися вне учебного плана:	до 2000 руб.

	- подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, соревнованиям -проектная деятельность, -индивидуальная работа с учащимися по ин. языку (нем. язык), -ведение предметных кружков, дополнительные занятия со слабоуспевающими и т.д.	
2.	За работу с учащимися на учебно-опытном участке	до 1000 руб.
3.	За организацию и проведение городских и общешкольных мероприятий	до 3000 руб.
4.	За проведение работ по музыкальному, компьютерному, литературному сопровождению учебных занятий, мероприятий, концертов.	до 1500 руб.
5.	За работу с учащимися в спортивных секциях, на кружковых занятиях: За 1 секцию За 2 секции За 3 и более секции	до 1500 руб. до 2600 руб. до 4000 руб.
6.	За дополнительные занятия с учащимися по подготовке к государственной итоговой аттестации	до 350 руб. (при нагрузке 1 час в неделю)
7.	За работу с учащимися в вокальной студии, театральной студии, хореографическом кружке	до 3000 руб.
8.	За подготовку к учебному процессу: ремонт спортивного инвентаря	до 1000 руб.
9.	За работу по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов, работу в школьном ППК	до 1000 руб.
10.	За наставничество молодых и начинающих специалистов	до 1000 руб.
11.	За работу по организации каникулярного отдыха детей	до 1500 руб.
12.	За работу с сайтом школы выставлению материалов на сайт школы	до 2500 руб.
13.	За организацию работы, ввод данных и составление отчетности по программе автоматизированной системы управления ресурсами системы образования «Сетевой город»	до 2000 руб.
14.	За оформление документации по аттестации педагогических и руководящих работников учреждения	до 3000 руб.
15.	За организацию текущего и перспективного планирования, организацию и проведение стажерских практик	до 5000 руб.
16.	За внеурочную работу с учащимися: - проведение спортивных соревнований - участие и сопровождение учащихся в городских культурно-массовых мероприятиях	до 2000 руб.
17.	За организацию работы с родителями и учащимися в Совете Учреждения	до 700 руб.
18.	За работу по подготовке педагогических советов, общих собраний работников	до 1000 руб.
19.	За организацию питания учащихся	до 3000 руб.
20.	За работу с пакетом свободного программного обеспечения,	до 2300 руб.

	администрирование операционной системы «Linux», работа с базой данных ГИА	
21.	За работу в кабинетах физики и химии без лаборанта	до 2000 руб.
22.	Делегирование полномочий заместителя директора по учебно-воспитательной работе	до 20000 руб.
23.	За организацию работы в профсоюзе	до 1000 руб.
24.	За ведение протоколов педагогических советов	до 1000
25.	За выполнение обязанностей системного администратора	до 3000 руб.
26.	За выполнение обязанностей диспетчера по расписанию	до 3000 руб.
27.	За подготовительную работу с будущими первоклассниками	до 1000 руб.

Размеры выплат устанавливаются ОУ в абсолютных величинах, либо определяются в процентах от размеров установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются, предусмотренные системой оплаты труда, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке

4.14.5. Выплата за классное руководство из средств краевого бюджета устанавливается в абсолютном размере в зависимости от наполняемости класса, но не менее размера, установленного до назначения им ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство из средств федерального бюджета с 01.09.2020.

- Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, из расчета не более 50 рублей за одного ребенка пропорционально отработанному времени, согласно положению о классном руководстве.

В случае отсутствия основного сотрудника, по причине болезни, отпуска, командировки, обязанности за классное руководство возлагаются приказом на другого педагогического работника с оплатой из расчета не более 50 рублей за каждого ребенка.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство из средств федерального бюджета устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 15.06.2020 № 270 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций Алтайского края, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе адаптированные общеобразовательные программы», с постановлением Администрации города Рубцовска от 25.08.2020 № 2069 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений города Рубцовска Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы».

Педагогическим работникам МБОУ «Основная общеобразовательная школа №15» выплачивается вознаграждение в размере 5000 (пять тысяч) рублей (но не более двух выплат вознаграждения одному педагогическому работнику при условии классного руководства в двух и более классах) в случае возложения на них с их согласия функций классного руководителя. При определении суммы вознаграждения начисляется районный коэффициент к заработной плате.

4.14.6. Размер доплаты за психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, пропорционально реализуемым мероприятиям индивидуального плана психолого-педагогического сопровождения указанной категории обучающихся в пределах средств, выделенных на эти цели.

Деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся из числа детей-инвалидов осуществляется в соответствии с постановлением Администрации Алтайского края от 30.01.2013 № 37 «Об утверждении положения об организации психолого-педагогического сопровождения обучающихся из числа детей-инвалидов в общеобразовательных организациях Алтайского края, реализующих программы начального общего, основного общего, и среднего (полного) общего образования». Размер доплаты устанавливается в размере не более 1 000 рублей в абсолютной величине.

4.15. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательным учреждением самостоятельно». Размер доплаты устанавливается в размере не более 1 000 рублей в абсолютной величине.

4.17. Выплаты работникам ОУ, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.18. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

4.19. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.20. Виды выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения, разработанными с учетом настоящего Положения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников.

4.21. Для педагогических работников школы устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) ежемесячная выплата за результативность и качество работы;
- б) ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;
- в) ежемесячная выплата за специфику преподаваемого предмета;
- г) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;
- д) ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;
- е) ежемесячная выплата за наставничество;
- ж) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3,4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- з) ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с пунктами 3,4 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с отличием прошедшие промежуточную аттестацию в течение первых трех лет;

- и) единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми (ведомственными) наградами и другие).

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах фонда оплаты

труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

4.22. Выплаты за результативность и качество работы педагогическим работникам устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности их профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации, при ее отсутствии – иным представительным органом работников.

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

4.23. Ежемесячные выплаты за стаж непрерывной работы в ОУ, осуществляющих образовательную деятельность на педагогических должностях, устанавливаются от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;
- от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;
- свыше 15 лет – 15 процентов.

4.24. Выплата компенсационного характера за специфику преподаваемого предмета:

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

Выплата компенсационного характера за специфику преподаваемого предмета устанавливается в процент отношении от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема) в следующих размерах:

- русский язык, литература – до 20 %;
- математика – до 20 %;
- начальные классы – до 18%;
- химия, физика, иностранный язык, информатика и ИКТ – до 15%;
- история, основы правовых знаний, обществознание – до 10%;
- биология, география – до 10%;
- физическая культура, технология, ИЗО, музыка, ОБЖ, ОРКСЭ – до 5%.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (несколько преподаваемых предметов) выплата устанавливается по одному из предметов (максимальному).

4.25. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени по профилю деятельности устанавливается от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

- кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

Ежемесячная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается после принятия Высшей аттестационной комиссией решения о присуждении ученой степени в соответствии с порядком, установленным законодательством Российской Федерации.

4.26. Ежемесячные стимулирующие выплаты за наличие почетных званий, отраслевых наград производятся от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

а) для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – до 10 процентов;

б) для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ, знак «Отличник физической культуры и спорта РФ» - 5 процентов.

При наличии у педагогического работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному).

4.27. Порядок осуществления наставничества и размер ежемесячных выплат за наставничество устанавливается локальным актом ОУ в пределах выделенных средств с учетом приказа Минобрнауки Алтайского края от 24.03.2022 № 404 «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Алтайского края, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования».

4.28. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 процентов;

второй год – не менее 20 процентов;

третий год – не менее 10 процентов.

4.29. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, а также лицам, трудоустроившимся в период обучения по образовательным программам высшего образования в соответствии с п. 3, 4 ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в течение первых трех лет устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

первый год – не менее 40 процентов;

второй год – не менее 30 процентов;

третий год – не менее 20 процентов.

4.30. Единовременные (разовые) премии (к профессиональному празднику, юбилейным датам, по случаю присвоения почетных званий, награждения почетными грамотами, отраслевыми наградами и другие) производятся на основании приказа руководителя образовательного учреждения за счет сложившейся экономии по фонду оплаты труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или, при её отсутствии – иного представительного органа работников.

5. Оплата труда специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

5.1. Заработная плата специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала включает в себя оклад (должностной оклад), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер заработной платы работников специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала не может быть менее установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на выплаты компенсационного характера и районный коэффициент.

Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, не ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного на час работы).

Суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один календарный год установлен работникам следующих профессий: сторожам. Случаи уменьшения нормы рабочего времени (ежегодный отпуск, временная нетрудоспособность и др.). Подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода.

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложению 3 к Положению.

5.3. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, порядок и условия их назначения определяются локальными актами ОУ с учетом настоящего Положения.

Специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

5.4. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессии (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

5.5. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляются в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В целях определения размера указанных выплат руководителями организуется проведение специальной оценки условий труда.

5.6. Выплаты компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу, занятому в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся районные коэффициенты. Размеры районных коэффициентов устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

5.8. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

5.9. Виды выплат компенсационного характера специалистам, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения, согласованными с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников, разработанными с учетом настоящего Положения.

5.10. Для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

за интенсивность и высокие результаты труда; премии по итогам работы (9 месяцев, год);

иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальными актами ОУ.

Выплаты стимулирующего характера для специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала осуществляются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствующем финансовом году.

5.11. Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей устанавливаются в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, которые определяются в соответствии с локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

Размер ежемесячных выплат за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей определяется в соответствии с оценочными листами, заполняемыми по форме, утвержденной локальным актом образовательного учреждения, путем умножения количества набравших баллов на стоимость одного балла.

5.12. К выплатам за интенсивность и высокие результаты труда ОУ разрабатывает показатели премирования, по которым устанавливаются критерии оценки, размеры выплат, утвержденные локальным актом образовательного учреждения,

согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

5.13. Премии по итогам работы (9 месяцев, год), иные поощрительные выплаты, предусмотренные локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников производятся за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.14. Перечень условий премирования специалистов, учебно - вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается локальным актом образовательного учреждения, согласованные с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

6. Расчет заработной платы руководителей

6.1. Заработная плата руководителя ОУ, его заместителей включает в себя оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей общеобразовательных организаций по следующей формуле:

$Др = (ЗП_{\text{ср}} \times Кр \times А \times Псз) + Мл$, где:

Др – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{ср} – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения, осуществляющих учебный процесс;

Кр – коэффициент кратности, установленный органом местного самоуправления в соответствии с объемными показателями;

А – повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности устанавливается к должностному окладу руководителя в следующих размерах:

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается МКУ «Управление образования» г. Рубцовска по результатам аттестации;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды;

Мл – средства в однократном размере ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленном действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года, выплачиваемые не зависимо от объема нагрузки.

6.3. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения утверждается приказом МКУ «Управление образования» г. Рубцовска.

6.4. Объемные показатели деятельности образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных общеобразовательных организаций к группам по оплате труда руководителей, утвержденным постановлением администрации города Рубцовска Алтайского края от 31.10.2008 № 3481 «Об утверждении Положения о порядке отнесения муниципальных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей».

Размеры коэффициентов по группам оплаты труда образовательного учреждения устанавливать в зависимости от количества набранных баллов по объемным показателям в следующих размерах:

1 группа – от 1,6 до 1,8;

2 группа – от 1,4 до 1,6;

3 группа – от 1,2 до 1,4;

4 группа – от 1,0 до 1,2.

6.5. Должностные оклады заместителей руководителя ОУ устанавливаются на 10-30 процентов ниже оклада руководителя учреждения в соответствии с локальными актами образовательного учреждения (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителя образовательного учреждения, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

6.6. Виды выплат компенсационного характера заместителям руководителя, порядок и условия их назначения определяются локальными актами образовательного учреждения с учетом настоящего Положения.

6.7. Для заместителей руководителя образовательного учреждения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности (эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей;

премии по итогам работы (квартал, полугодие, год).

6.8. Ежемесячная выплата за наличие ученой степени заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливается от должностных окладов в следующих размерах:

кандидата наук – 10 процентов, но не более 3000 рублей в месяц;

доктора наук – 20 процентов, но не более 7000 рублей в месяц.

6.9. Ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград заместителям руководителя образовательного учреждения, устанавливается от окладов (должностных окладов) в следующих размерах:

имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – 10 процентов;

награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – 5 процентов.

При наличии у работника нескольких оснований (почетное звание, отраслевая награда) выплата устанавливается по одному из оснований (максимальному) по основной должности.

6.10. Ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы для заместителей руководителя устанавливается от оклада (должностного оклада) с учетом стажа работы в общеобразовательных учреждениях на руководящей должности, в следующих размерах:

от 3 лет до 10 лет – 5 процентов;

от 10 лет до 15 лет – 10 процентов;

свыше 15 лет – 15 процентов.

6.11. Ежемесячная выплата за результативность профессиональной деятельности

(эффективность деятельности) и качественное выполнение должностных обязанностей заместителями руководителя устанавливается в зависимости от показателей оценки результативности профессиональной деятельности, утвержденных локальным актом образовательного учреждения, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

6.12. Премии по итогам работы (полугодие, год) выплачиваются за счет экономии средств фонда оплаты труда образовательного учреждения в соответствии с его локальным актом, который утверждает показатели и условия премирования, согласованным с выборным профсоюзным органом или, при его отсутствии, иным представительным органом работников.

6.13. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.14. Среднемесячная заработная плата за календарный год заместителей руководителя формируемая за счет всех источников финансового обеспечения не может превышать 90 процентов заработной платы руководителя образовательного учреждения, предусмотренной трудовым договором.

6.15. Ответственность за соблюдение установленного соотношения размера заработной платы руководителя и заработной платы заместителей руководителя возлагается на руководителя образовательного учреждения.

6.16. В трудовом договоре с руководителем образовательного учреждения могут быть предусмотрены дополнительные выплаты за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности. Порядок осуществления таких выплат определяется учредителем.

7. Заключительные положения

7.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения на выплату окладов, ставок заработной платы педагогическим работникам, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

7.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, средства экономии могут быть направлены на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или в виде переходящих остатков на следующий финансовый год на те же цели.

Приложение 1
к положению об оплате
труда работников МБОУ «Основная
общеобразовательная школа №15»

Размеры
минимальных окладов педагогических работников (с учётом ежемесячной
компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции*)

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	7849
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7849
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	8170
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	8170

*Согласно ст.108 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение 2
к положению об оплате
труда работников МБОУ «Основная
общеобразовательная школа №15»

Коэффициенты
специфики работы, применяемые при расчете окладов
педагогических работников

N п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	За реализацию на углубленном уровне программ учебных предметов на уровне начального общего, основного общего образования, а также на уровне среднего общего образования для обеспечения подготовки обучающихся по естественно-научному, гуманитарному, технологическому, социально-экономическому и универсальному (при наличии углубленного изучения отдельных предметов) профилям	1,15
2.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
3.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2
4.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

Приложение 3
к положению об оплате
труда работников МБОУ «Основная
общеобразовательная школа №15»

Размеры минимальных окладов
(должностных окладов) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала
Размеры окладов (должностных окладов) специалистов,
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер оклада (должностного оклада), ставки (руб.)
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования		
1.1.	Учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		секретарь учебной части	4665
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих		
2.2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
		лаборант	4882
2.3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
		инженеры различных специальностей и наименований, в т.ч.: инженер-программист (программист) инженер-энергетик (энергетик)	5208
		специалист по охране труда	5208
		специалист по закупкам	5208
3.	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии		
5.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих		
5.1.	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня		
	первый	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	
		гардеробщик	4546
		дворник	4546
		сторож (вахтер)	4546
		уборщик производственных помещений	4546
		рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	4600

Принято
на заседании
педагогического совета
МБОУ «ООШ № 15»
г. Рубцовска Алтайского
края
протокол от
27.08.2018г. № 01

Согласовано
председатель профкома
МБОУ «ООШ № 15» г.
Рубцовска Алтайского края
_____ Скоробогатова
Н.А.

Утверждаю
директор МБОУ «ООШ №
15»
г. Рубцовска Алтайского края
_____ Л.П.Афанасен
ко
приказ № 211 от 28.08.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке распределения стимулирующих выплат

I. Общие положения.

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников общеобразовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.1 Длительные (постоянные на определенный период) доплаты к окладу

II. Условия премирования.

2. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

2.1. Единовременное денежное вознаграждение (премия).

Наименование должности	Основания для премирования	Размер стимулирующих надбавок
1. Педагогические работники, осуществляющие учебный процесс		
1	в соответствии с положением об оценке результативности профессиональной деятельности учителей, утвержденным образовательным учреждением	
2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе:		
1	выполнение плана внутришкольного контроля: – проведение различного рода проверок, – проведение различного рода совещаний, – посещение уроков, занятий, – своевременное написание справок	до 2000 руб.
2	ведение документации	до 1000 руб.
3	положительная динамика показателей и достижений учащихся (выше школьного уровня) по курируемым предметам	до 2000 руб.
4	проведение мониторинга качества образования курируемых классов и предметов	до 1000 руб.
5	участие и результативность курируемых педагогов в реализации инновационных программ развития лица	до 1000 руб.
6	организация работы школьных методических объединений	до 1000 руб.
7	ведение методических тетрадей	до 3000 руб.
8	сохранение контингента учащихся. Выполнение всеобуча	до 1000 руб.
9	выполнение СанПинов в вопросах: – комплектование классов, – организация аудиторной занятости (расписание	до 500 руб.

	уроков), – организация неаудиторной занятости (расписание факультативов, элективных курсов, консультаций)	
10	аттестация педагогических работников	до 2000 руб.
11	организация и проведение итоговой аттестации, промежуточной, переводных экзаменов, ЕГЭ, ГИА	до 3000 руб.
3. Заместитель директора по воспитательной работе		
1	выполнение плана внутришкольного контроля: – проведение различного рода совещаний, – посещение мероприятий, – написание справок по результатам проверок	до 1000 руб.
2	организация работы детских общественных организаций, органа ученического самоуправления	до 1000 руб.
3	создание системы мониторинга воспитательного процесса в школе	до 2000 руб.
4	организация работы с обучающимися, состоящими на учете в ПДН, комиссии по делам несовершеннолетних, внутришкольном учете	до 2000 руб.
5	работа по увеличению процента охвата обучающихся, системой дополнительного образования, внеурочной деятельностью	от 500 руб. до 1000 руб.
6	создание системы работы с семьями, находящимися в трудной жизненной ситуации. Родительский всеобуч	до 1000 руб.
7	положительная динамика показателей участия учащихся лица в различного рода соревнованиях, конкурсах	до 2000 руб.
8	развитие сети взаимодействия с различного рода учреждениями города	до 1000 руб.
4. Выплаты всем работникам школы		
1.единовременные:		
1	нагрудный знак «Почетный работник общего образования, Российской Федерации»	до 5 000 (за каждый вид деятельности)
2	почетную грамота образования и науки Российской Федерации	
3	благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации	
4	работу по переписи детей микрорайона (оплата или отгулы)	
5	организация и работа в летнем оздоровительном лагере	
6	подготовка публичного отчета	
7	материальная помощь в случае болезни (смерти) или его близких родственников	
8	проведение учебных тревог	
9	материальная помощь (в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами)	
10	по итогам работы (полугодие, год, четверть)	
11	работникам выплачивается премия к профессиональному празднику «День учителя», к праздникам 8 марта, 23 февраля;	

2.регулярные		
1	выполнение обязанностей секретаря педагогического совета	до 3 000 (за каждый вид деятельности)
2	заполнение электронного журнала, наша новая школа (КПМО)	
3	активное участие и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	
5	ведение сайта, подготовка материала (сетевой администратор)	
6	сетевой город	
7	погрузочно-разгрузочные работы	
8	напряженность и интенсивность труда	
9	единовременное пособие для молодых специалистов(стаж работы до 3 лет.(по согласованию с работником разбивается на несколько месяцев)	
10	работу школьных и городских методических объединений	
11	работы не связанные с основной деятельностью или не входящие в круг основных обязанностей	
	сезонные работы по благоустройству пришкольного участка;	
	установление спонсорских контактов с организациями, частными лицами;	
	проведение оздоровительной компании	
	содержание класса в образцовом порядке;	
	ведение дополнительной документации ; подготовка(разработка) документов, программ	
	оформление тематических выставок;	
	оформление договоров;	
	обеспечение выполнения требований по ПБ, ТБ;	
	выполнение профсоюзной работы;	
	выполнение функций диспетчера по расписанию;	
	выполнение функций зам.директора по УВР	
	заполнение табеля;	
	работа с учащимися (трудовая бригада);	
	сопровождение детей;	
	обеспечение поддержки сайта школы;	
	генеральная уборка	
	выполнение обязанностей курьера	
	заполнение табеля по работникам школы	
	работа в классах по ФГОС (Федеральный государственный образовательный стандарт)	
	ремонтные работы в течение учебного года и (или) ремонтные работы летом	

	контроль за обязательным возвратом ключей от всех помещений на вахту.	
	отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны администрации	
	ведение реестра локальных нормативных актов.	
	работу в комиссии по осуществлению закупок.	
12	энергосбережение	
13	отсутствие жалоб на своевременное устранение неисправностей	
14	ответственное отношение к сохранности имущества и оборудования на закрепленной территории	
15	соблюдение профессиональной этики	
16	выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	
17	за работу по оформлению, регистрации, внесению изменений в: - паспорт безопасности мест массового пребывания людей; - паспорт доступности для инвалидов объекта; - паспорт программы энергосбережения и повышения энергетической эффективности - паспортизация отходов и лимитов по экологии; и др.	до 3 000 (за каждый вид деятельности)
18	наставничество	
19	обеспечение препятствий нахождения в школе посторонних лиц	
20	расширение зоны обслуживания	
21	добросовестное исполнение трудовых обязанностей ; новаторство; рационализаторскую деятельность.	
5. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе		
1	подготовка и организация ремонтных работ	до 3000 руб.
2	обеспечение охраны школы в период образовательного процесса и во внеурочное время	до 3000 руб.
3	Организация работы по развитию материально-технической базы школы	до 4000 руб.
4	содержание территории школы в соответствии с СанПинами	до 2000 руб.
5	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе обслуживающего персонала	до 1000 руб.
6	ведение документации	до 2000 руб.
7	обеспечение безопасной жизнедеятельности зданий и сооружений	до 2000 руб.
8	обработка локальных актов по охране труда и пожарной безопасности, антитеррористической защищенности, договоров с организациями	до 2000 руб.
9	систематический контроль за состоянием оборудования, помещения, мебели	до 2000 руб.
10	контроль за соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка	до 2000 руб.
6. Секретарь		

1.	работа с документами пенсионного фонда	до 2000 руб.
2.	работа с военкоматом	до 1 500 руб.
3.	ведение архива, организация и подготовка запросов, архивных справок(во время учебного года и летний период)	до 3000 руб.
4.	работа на компьютере, ведение электронного документооборота, использование компьютерных технологий и современных информационно-поисковых систем	до 4000 руб.
5.	заполнение документации: актов, инструктажей, приказов	до 1500 руб.
7. Социальный педагог		
1.	ведение банка данных детей охваченных различными видами контроля	до 1000 руб.
2.	сокращение числа учащихся стоящих на учете в КДН, ПДН, школе	до 1500 руб.
3.	своевременное ведение отчетности	до 500 руб.
4.	отсутствие преступлений и правонарушений совершенных учащимися школы	до 2000 руб.
5.	выступления на конференциях, педагогических чтениях, семинарах, педсоветах. Результативность участия в различного рода конкурсах	до 1000 руб.
6.	представление и обобщение своего опыта на различных уровнях: проведение семинаров, творческих отчетов	до 1000 руб.
8. Педагог-психолог		
1.	коррекционно-развивающую работу с учащимися	до 1500 руб.
2.	ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	до 500 руб.
3.	организация мониторинга за психологическим состоянием детей	до 500 руб.
4.	психологическое сопровождения проектов, реализуемых в школе	до 1000 руб.
5.	подготовка победителей и призеров олимпиад, конференций, конкурсов различного уровня по психологии	до 2000 руб.
6.	выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах,	до 1000 руб.
7.	участие в различного рода конкурсах	до 1000 руб.
8.	отсутствие преступлений и правонарушений совершенных учащимися школы	до 1000 руб.
9. Зав.библиотекой		
1.	пропаганда чтения как формы культурного досуга	до 1500 руб.
2.	участие в общешкольных и городских мероприятиях	до 1500 руб.
3.	оформление тематических выставок для учащихся, педагогов и родителей	до 1500 руб.
4.	работа по сохранению и пополнению библиотечного фонда школы	до 1500 руб.
5.	проведение библиотечных уроков	до 2000 руб.

9. Педагог -организатор		
1.	оформление тематических выставок для учащихся и педагогов	до 500 руб.
2.	выступление на конференциях, педагогических чтениях, семинарах,	до 1500 руб.
3.	участие в различного рода конкурсах	до 1000 руб.
11. Лаборант		
1.	сохранность приборов, оборудования, реактивов и растворов, наглядных пособий	до 1500 руб.
2.	содержание помещения лаборатории в соответствии с требованиями СанПиНов	до 1500 руб.
12. Рабочий по обслуживанию и ремонту здания и сооружений. Энергетик.		
1.	проведение регулярного мелкого ремонта: школьной мебели, учебных и вспомогательных помещений	до 3000 руб.
2.	сверхурочная работа при проведении качественных ремонтных работ в школе	до 500 руб.
3.	сохранность имущества школы	до 1500 руб.
4.	выполнения заявок по устранению технических неполадок	до 500 руб.
13. Уборщик служебных помещений		
1.	организация и проведение генеральных уборок в школе	до 500 руб.
2.	сохранность имущества школы	до 500 руб.
3.	соблюдение правил санитарии и гигиены, маркировка оборудования и инвентаря	до 2000 руб.
4.	устранения аварийной ситуации и своевременное оповещение согласно инструкций	до 1000 руб.
5.	рациональное использование моющих средств	до 500 руб.
14. Вахтер \Гардеробщик		
1.	сохранность имущества учащихся	до 3000 руб.
2.	содержание рабочего помещения в надлежащем виде, отсутствие посторонних вещей и предметов на рабочем месте –	до 1500 руб.
3.	постоянное нахождение на рабочем месте	до 2000 руб.
15. Дворник		
1.	содержание мест складирования бытовых отходов в соответствии с требованиями санитарно-гигиенических норм	до 500 руб.
2.	особые условия труда (осеннее-зимний период)	до 2000 руб.
3.	поднятие тяжестей вручную	до 1000 руб.
4.	проведение работ по кронированию и обрезке зелёных насаждений в ОУ, покосу травы и др.	до 2000 руб.
5.	образцовое содержание территории школы;	до 1000 руб.
16. Сторож		
1.	сохранность имущества школы	до 1000 руб.

2.	своевременное предупреждение Администрации и соответствующих органов о происходящем ЧП	до 500 руб.
3.	выполнение требований контрольно-пропускного режима	до 1000 руб.
17. Программист		
1.	обеспечение учителям-предметникам условий для проведения уроков с использованием современных средств ТСО, Интернета.	до 2 000 руб.
2.	обеспечение школы лицензионными программными продуктами.	до 2 000 руб.
3.	своевременное оказание технической, методической помощи и поддержки участникам образовательного процесса	До 2000 руб.
4.	обеспечение правильной технической эксплуатации, бесперебойной работы ПК и отдельных устройств (принтеров, сканеров, ксероксов и т.д.)	До 3000 руб.
18. Инженер по ОТ и ТБ		
1.	обеспечение выполнения требований пожарной, электробезопасности и охраны труда	до 2000 руб.
2.	отсутствие травм в ОУ	До 1000 руб.
3.	разработка локальных актов по охране труда и пожарной безопасности, антитеррористической защищенности	до 1000 руб.

Рассмотрено
на педагогическом совете
МБОУ «ООШ № 15»
протокол № 1 от 28.08.2020 г.

Согласовано:
Председатель ПК
МБОУ «ООШ № 15»
_____ Скоробогатова Н. А.
28.08.2020 г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «ООШ № 15»
_____ Афанасенко Л.П.
28.08.2020 г.

**Положение об оценке качества
и результативности профессиональной деятельности
педагогических работников
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15» г. Рубцовска Алтайского края (далее – «Положение») разработано в соответствии с положениями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15»;

показатели оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15»;

порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15».

1.3. Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15» обсуждается на педагогическом совете и устанавливается локальным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или, при ее отсутствии, иным представительным органом работников реализуется в пределах имеющихся финансовых средств образовательной организации.

2. Порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15»

2.1. Основанием для стимулирования педагогических работников за качество труда являются показатели их профессиональной деятельности.

2.2. В МБОУ «ООШ № 15» создается комиссия по распределению стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности педагогических работников (далее – «комиссия»).

2.3. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзной организации в количестве не менее 3 человек путем открытого голосования

на педагогическом совете. Из членов комиссии избирается председатель и ответственный секретарь. Участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссии обязательно.

2.4. Состав комиссии утверждается приказом директора школы.

2.5. В состав комиссии на правах совещательного голоса может входить представитель администрации образовательной организации.

2.6. Комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников не реже 1 раза в год (в сентябре текущего года). Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. На основании решения комиссии директор школы издает приказ об утверждении стимулирующих выплат качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15».

2.8. Основанием для рассмотрения результатов показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника для установления стимулирующей выплаты является его личное обращение в комиссию не менее чем за неделю до её заседания.

2.9. Педагогический работник, претендующий на установление стимулирующей выплаты, осуществляет самооценку профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и представляет в комиссию оценочный лист с приложением подтверждающих документов. По завершении работы документы возвращаются педагогическому работнику.

2.10. Основными принципами оценки достижений педагогического работника являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

2.11. Результаты оценки оформляются комиссией в оценочном листе педагогического работника за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника и сопровождаются (при необходимости) комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогическому работнику и передается в администрацию образовательной организации.

2.12. Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности конкретному педагогическому работнику определяется исходя из количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности педагогического работника за отчетный период и стоимости одного балла, исчисленной путем деления выделенной на указанные цели части фонда заработной платы на общее количество баллов, полученное всеми педагогическими работниками.

2.13. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией образовательной организации.

3. Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности учителя

3.1. Настоящим положением утверждается минимальный обязательный набор критериев оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника (приложение).

3.2. Для обеспечения стимулирования роста профессионального уровня педагогических работников образовательная организация самостоятельно разрабатывает и утверждает собственное положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника, включив в него дополнительно показатели, необходимые для решения задач, стоящих перед образовательной организацией по повышению качества образовательной деятельности.

3.3. Форма оценочного листа качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника разрабатывается и утверждается образовательной организацией самостоятельно.

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогического работника

4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества и результативности его профессиональной деятельности, данной комиссией, он вправе в трехдневный срок с момента ознакомления, подать в конфликтную комиссию образовательной организации апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и педагогический работник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

4.6. Оценка, данная конфликтной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается протоколом её заседания.

Оценочный лист
результативности и эффективности профессиональной деятельности
учителя МБОУ «ООШ №15» г. Рубцовска

Ф.И.О. _____

Должность _____

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда
на ____ / ____ учебный год

Критерии	Показатели	Кол-во баллов	Само оценка	Оценка экспертной группы
1.Положительная динамика результатов учебного процесса	<p>Качество знаний учащихся по итогам второго полугодия,</p> <ul style="list-style-type: none"> -выше городского, -выше школьного; -соответствует школьному; -ниже среднего по школе <p>Результаты контрольных срезов</p> <ul style="list-style-type: none"> - на том же уровне; - выше 	<p>До25б До 10б До 5б -10б</p> <p>До5б До 15б</p>		
	<p>Наличие диагностики знаний учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ведется систематически; -просматривается работа с одаренными детьми; -ведется эпизодически; -отсутствует система опроса 	<p>До 15б До15б До 5б -3б</p>		
	<p>Качество знаний учащихся по предмету учащихся в сравнении с предыдущим периодом:</p> <ul style="list-style-type: none"> - такое же; -выше; -ниже более чем на 5% 	<p>до 5б до 10б -5б</p>		
	<p>Занятия учителя с учащимися во внеурочное время:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультации по предметам, - работа с одаренными детьми, -проектная деятельность - дополнительные занятия с «отстающими» 	<p>до 10 б до 20б до 15б до 10б</p>		
	<p>Наличие призовых мест:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в школьных олимпиадах; - в городских олимпиадах, - конкурсах, - спортивных соревнованиях за вид спорта; - в краевых соревнованиях 	<p>За место 1б 10 б 10б До 5б 7б</p>		
	Отсутствие травм, полученных учащимися на урочных и внеурочных занятиях.	До 5б		
	Отсутствие жалоб на работу учителя от родителей (законных представителей) учащихся	До 5б		
	2.Методическая и инновационная деятельность	<p>Использование в работе ИКТ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - для проведения уроков; -для разработки индивидуальных заданий и карточек; 	<p>До 15б До 5 б</p>	

ность	Разработка: - учебно-методических материалов, - дидактического и раздаточного материала	До 10б До 15б		
	Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий: - на школьном уровне - городского уровня	До 10б До 20б		
	Участие в профессиональных конкурсах различного уровня: - городской: «Учитель года», «Классный руководитель» - краевой;	До 50 б До 75б		
	Участие учителя в реализации муниципальных, краевых, федеральных проектах и программах: - внедрение ФГОС - участие учителя в работе городских экспертных групп; - работе ГМО	До 20б До 15б До 10б		
	Представление опыта работы на уровне: - школьном, - городском - краевом	До 10б До 15б До 30б		
3. Работа учителей с документами	Своевременное и качественное ведение школьной документации: - заполнение электронного журнала; - портфолио учителя; - портфолио учащихся	До 10б До 10б До 10б		
4. Организация горячего питания	Охват горячим питанием учащихся : - до 80% от класса; - 100%	До 5б До 10 б		
5. Работа по сохранению контингента	Сохранение контингента: - нет отсева, - отсев без уважительной причины	До 5б -20б		
б.	Участие педагога в общешкольных мероприятиях	До 15 б		
Всего баллов				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« » _____ 20 ____ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«ПРИНЯТО» « _____ » _____ 20 ____ г

.Л.П.Афанасенко
(подписи)

(ф.и.о. членов экспертной группы)

_____ Т.А.Гилева
_____ И.А.Колмакова
_____ Н.А.Скоробогатова
_____ Н.И.Шиповская
_____ В.И.Меремьянова
_____ О.А.Шмыгарева

Оценочный лист
результативности и эффективности профессиональной деятельности педагога-
организатора МБОУ «ООШ № 15»

на выплату стимулирующих надбавок
из стимулирующей части фонда оплаты труда
на ____/____ учебный год

Критерии оценки и показатели эффективности	Максимальный коэффициент показателя	Самооценка	Оценка экспертной группы
Создание условий, позволяющих обучающимся реализовать свои интересы и потребности, развитие творческих способностей обучающихся, организация активного отдыха обучающихся в учебное и внеучебное время			
1.Наличие в учреждении детских, молодежных организаций, объединений	5		
2. Сохранение количества обучающихся, посещающих детское объединение: <i>Не изменилось</i>	2		
<i>Увеличилось</i>	5		
3.Наличие органов ученического самоуправления	3		
4.Участие воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором, старшим вожатым в конкурсах, соревнованиях, фестивалях т.д.: <i>Не изменилось</i>	2		
<i>Увеличилось</i>	5		
5.Наличие призовых мест у воспитанников, лично подготовленных данным педагогом-организатором, старшим вожатым(Х кол-во мест): <i>Школьный уровень</i>	1		
<i>Муниципальный уровень</i>	3		
<i>Региональный уровень</i>	5		
<i>Федеральный уровень</i>	10		
6.Доля воспитанников, участвующих в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах, лично подготовленных и проведенных педагогом-организатором и старшим вожатым: <i>Не изменилось</i>	2		
<i>Увеличилось</i>	5		
7.Охват обучающихся коллективным каникулярным отдыхом: <i>На уровне прошлого учебного года</i>	2		
<i>Выше уровня прошлого учебного года</i>	5		
Максимально возможное количество баллов по критерию	55,0		
Методическая и инновационная деятельность			
8.Использование педагогом-организатором, старшим	5		

вожатым в образовательном процессе современных образовательных технологий и методик			
9.Использование ИКТ в воспитательном процессе	5		
10.Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей	5		
11.Реализация программ, проектов по работе с обучающимися:			
<i>Муниципального уровня</i>	3		
<i>Регионального уровня</i>	5		
<i>Федерального уровня</i>	10		
12.Участие в реализации муниципальных, региональных, федеральных проектов и программ по конкретному направлению, закрепленное соответствующими документа	5		
13.Наличие выступлений на методических семинарах, методических объединениях, конференциях и т.п.:			
<i>Школьный уровень</i>	3		
<i>Муниципальный уровень</i>	5		
<i>Региональный уровень</i>	10		
14.Привлечение к участию в работе с обучающимися представителей общественных организаций	5		
15.Наличие травм воспитанников во время занятий	-5		
16.Наличие замечаний на санитарное состояние закрепленных помещений	-5		
17.Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных их представителей) обучающихся, других участников образовательного процесса на работу учителя:	-5		
Максимально возможное количество баллов по критерию	61,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

«__» _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«ПРИНЯТО» «__» _____ 20__ г. _____ Л.П.Афанасенко

(Ф.И.О. членов группы)

_____ Т.А.Гилева

_____ И.А.Колмакова

_____ Н.А.Скоробогатова

_____ Н.И.Шиповская

_____ В.И.Меремьянова

_____ О. А. Шмыгарева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
 результативности и эффективности профессиональной деятельности
 педагога-психолога МБОУ «ООШ № 15»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей
 части фонда оплаты труда на _____ / _____ учебный год

Критерии	Показатели	Шкала	Само оценка	Оценка экспертно й группы
К1.Эффектив- ность коррекционн ой работы с обуч-ся	П 1. Результативность коррекционной работы с обучающимися, испытывающими трудности в освоении общеобразовательных программ	До 5 б		
	П 2. Результативность психологического сопровождения обучающихся с нарушениями эмоционально-волевой сферы и поведения	До 5 б		
	П 3. Результативность психологического сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детей-инвалидов	До 5 б		
	П 4. Результативность коррекционной работы с обучающимися, находящимися в СОП	До 5 б		
	П 5. Результативность коррекционно-развивающей работы с талантливыми (одаренными) обучающимися	До 5 б		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	25,0 б		
	К2.Результат ивность деятельности педагога- психолога по формиров-ю метапредмет ных компетенций и социально- значимого опыта обучающихся	П 6. Результативность консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся «группы риска»;	До 5 б	
П 7. Результативность консультативной работы с педагогами;		До 5 б		
П 8. Результативность сопровождения обучающихся по определению ими своей профессиональной траектории развития;		До 5 б		
П 9. Результативность профилактической работы с обучающимися по формированию навыков здорового образа жизни;		До 5 б		
П 10. Результативность просветительской работы с участниками образовательного процесса;		До 5 б		
П 11. Степень вовлеченности обучающихся в социально-ориентированные или исследовательские проекты, инициированные педагогом-психологом		До 5 б		
П 12. Уровень подготовленности обучающихся к исследовательской деятельности по психологии		До 5 б		

	П 13. Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности	До 5 б		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	40,0 б		
К3.Результативность научно-методической деятельности педагога-психолога	П 14. Качество обобщения и распространения собственного опыта (проведение мастер-классов, семинаров,	До 5 б		
	П 15. Результативность презентации собственного опыта (участие в профессиональных конкурсах, распространение/внедрение в образовательное пространство собственных профессиональных разработок);	До 5 б		
	П 16. Качество распространения своего опыта через публикации статей;	До 5 б		
	П 17. Участие в деятельности профессионального объединения педагогов-психологов;	До 5 б		
	П 18. Экспертно-аналитическая деятельность (участие в работе экспертных комиссий, жюри конкурсов, творческих лабораторий)	До 5 б		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	25,0 б		
	К4.Инновационная деятельность педагога-психолога	П 19. Внедрение в процесс консультирования коррекционно-развивающей работы инновационных технологий;	До 5 б	
	П 20. Разработка психологического инструментария (коррекционно-развивающих программ);	До 5 б		
	П 21. Участие в экспериментальной работе;	До 5 б		
	П 22. Участие в реализации ФГОС (разработка системы мониторинга качества образования (личностные, метапредметные, предметные компетенции))	До 5 б		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	20,0 б		
Максимально возможное количество баллов по критериям		110,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

«__» _____ 20__ г.

(подпись)

(ФИО работника)

«ПРИНЯТО» «__» _____ 20__ г.

_____ Л.П.Афанасенко

(Ф.И.О. членов группы)

_____ Т.А.Гилева

_____ И.А.Колмакова

_____ Н.А.Скоробогатова

_____ Н.И.Шиповская

_____ В.И.Меремьянова

_____ О. А. Шмыгарева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и эффективности профессиональной деятельности
социального педагога МБОУ «ООШ № 15»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части
фонда оплаты труда на ____ / ____ учебный год

Критерии	Показатели критериев	Шкала	Само-оценка	Оценка экспертной группы
Достижения воспитанников	достижения удовлетворенности уровнем социальной адаптации учащихся	до 5 б.		
	успешность развития и положительная динамика по снятию проблемных зон у обучающихся группы риска(своевременное выявление, педагогическое сопровождение, мониторинг результатов)	до 5 б.		
	снижение кол-ва уч-ся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, внутришкольном учете	до 5 б		
	отсутствие преступлений и правонарушений совершенных учащимися	до 5 б		
	эффективная система работы с родителями обучающихся по различным проблемам детско-взрослых отношений	до 5 б		
	создание эффективной системы работы с детьми «группы риска», «трудными семьями»(занятость во внеурочное время в сфере доп.образования в школе, качественная организация и проведения квартирных обходов этих детей, семей)	до 10 б		
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля,	до 5 б		
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, находящихся на надомном обучении, детей-инвалидов	до 5 б		
	высокий уровень организации социально-направленных акций и мероприятий в школе	до 5 б		
	Максимально возможное	50,0		

	количество баллов по критерию			
Результативность профессионального роста социального педагога	эффективные методические разработки	до 5 б		
	выступления на конференциях, педаг. чтениях, семинарах, заседаниях КДН	до 5 б		
	результативность участия в различных конкурсах	до 10 б		
	представление и обобщение своего опыта на различных уровнях (проведение семинаров, творческие отчеты, описание опыта в различных изданиях)	до 10 б		
	качественное выполнение своих должностных обязанностей	до 5 б		
	активное участие и проведение мероприятий повышающих имидж школы у учащихся, родителей, общественности	до 10 б		
	высокая культура работы с учащимися и родителями	до 5 б		
	Максимально возможное количество баллов по критерию	50 б		
Максимально возможное количество баллов по критериям	100 б			

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

«__» _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«ПРИНЯТО» «__» _____ 20__ г. _____ Л.П.Афанасенко

(Ф.И.О. членов группы)

_____ Т.А.Гилева
 _____ И.А.Колмакова
 _____ Н.А.Скоробогатова
 _____ Н.И.Шиповская
 _____ В.И.Меремьянова
 _____ О. А. Шмыгарева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и эффективности профессиональной деятельности
педагога-библиотекаря МБОУ «ООШ № 15»

на выплату стимулирующих надбавок из стимулирующей части
фонда оплаты труда на ____ / ____ учебный год

№ п/п	Критерии	Максимальный балл	Само-оценка	Оценка комиссии
1.	Увеличение количества обучающихся абонентов, берущих регулярно книги в библиотеке	5		
2.	Пропаганда чтения (библиотечные уроки) Не проведение уроков	5 -1		
3.	Регулярное участие библиотеки в проведении мероприятий по внеклассной работе: • школьного уровня • районного, городского уровня	3 5		
4.	Оформление тематических выставок Нет	5 -2		
5.	Использование ИКТ в систематизации документации библиотеки нет	5 -5		
6.	Отсутствие замечаний по состоянию документации со стороны проверяющих Есть замечания -	5 -2		
7.	Устойчивый интерес обучающихся к чтению художественной и специальной учебной литературы	5		
8.	Ведение мониторинга обеспеченности обучающихся учебниками в соответствии с реализуемыми программами	5		
9.	Предоставление информации для сайта учреждения Нет информации	5 -3		
10.	Учет потребности в учебниках при формировании бланка заказов	5		
11.	Издание газеты	5		
Максимально возможное количество баллов по критериям		55 б		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре «__» _____ 20__ г.

(подпись) «ПРИНЯТО» «__» _____ 20__ г. _____ Л.П.Афанасенко

(Ф.И.О. членов группы)

Т.А.Гилева

И.А.Колмакова

Н.А.Скоробогатова

Н.И.Шиповская

В.И.Меремьянова

О. А. Шмыгарева

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по учебной работе
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15»
г. Рубцовска Алтайского края

Оценочный период за _____ / _____ учебный год

I. Качество общего образования в ОУ

Критерии	Показатели	шкала	Самооценка	Оценка экспертов
1. Качество знаний в МБОУ	45% и более	5		
2. Результаты ГИА	средний балл по ОУ 4 балла и выше	5		
3. Организация различных форм получения образования в МБОУ		5		
4. Организация работы в МБОУ по предпрофильному и профильному обучению		5		
5. Организация работы в МБОУ по недопущению пропусков уроков без уважительной причины		5		
6. Разработка совместно с учащимися творческих проектов	городской уровень участие / победа	5/10		
	краевой уровень участие/ победа	15/20		
7. Результативность предметных Олимпиад	городской уровень участие /победа	5/10		
	краевой уровень участие /победа	15/20		
8. Результативность участия в научно-практических конференциях	городской уровень участие /победа	5/10		
	краевой уровень участие /победа	15/20		
9. Результативность участия в конкурсах, смотрах	городской уровень участие /победа	5/10		
	краевой уровень участие /победа	10/15		
10. Результативность участия в соревнованиях	городской уровень участие /победа	5/10		
	краевой уровень участие /победа	15/20		

• Качество методического и инновационного руководства в МКОУ

11. Эффективная реализация программы развития	в МБОУ	5		
	в образовании города	10		
12. Организация экспериментальной		10		

работы в МБОУ				
13. Участие МБОУ в конкурсах ПНПО	участие победа	20 30		
14. Результативность участия МБОУ в выставках, совещаниях, семинарах	городской уровень участие /победа краевой уровень участие /победа	5/10 15/20		
15. Качество публикуемых материалов по МБОУ	в городской печати в краевой печати	5 10		
16. Личное участие в семинарах, совещаниях, выставках, конференциях, мастер-классах	городской уровень краевой уровень	10 20		
17. Своевременное повышение квалификации педагогов		5		

III. Эффективность управленческой деятельности

18. Качество проведения аттестации в МБОУ		5		
19. Качество организации ВШК в МБОУ		5		
20. Непрерывность административного стажа	от 5-10 от 10 и выше	5 10		
21. Награды	«Отличник», «Почетный работник» Министерская грамота	10 15		
Максимально возможное количество баллов по критериям		260 б		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

«ПРИНЯТО» « » _____ 20__ г

(подписи)

_____ (Ф.И.О. работника)

_____ Л.П.Афанасенко

(ф.и.о. членов экспертной группы)

_____ И.А.Колмакова

_____ Н.А.Скоробогатова

_____ Н.И.Шиповская

_____ В.И.Меремьянова

_____ О.А.Шмыгарева

Оценочный лист результативности профессиональной деятельности
заместителя директора по воспитательной работе
МБОУ «Основная общеобразовательная школа № 15»
г. Рубцовска Алтайского края

Оценочный период за _____ / _____ учебный год

№ п/п	Критерий	Максимальный балл	Оценка
<i>Критерий 1. Обеспечение эффективной внеурочной деятельности</i>			
1	Эффективность работы с обучающимися «группы риска» и неблагополучными семьями	До 5	
2	Отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися	До 3	
3	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутриколледжском учете	До 3	
4	1.2. Организация и проведение колледжских мероприятий % участия обучающихся: От 40% до 50% более 51 %	До 2 До 3	
5	Работа с общественными организациями и учреждениями дополнительного образования. Проведение совместных социально-значимых мероприятий и акций согласно плану Факт выполнения (за каждое мероприятие)	До 3	
6	Подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах ит.д.: - на уровне колледжа - районного, городского уровня - республиканского уровня - федерального уровня - международного уровня	До 1 До 2 До 3 До 4 До 5	
7	Наличие собственных публикаций по управленческой и психолого-педагогической проблематике: - на сайте учреждения - на сайтах педагогических сообществ - в периодической печати - в сборнике работ - авторское издание	До 3 До 5 До 7 До 9 До 10	
<i>Критерий 2. Результативность внеурочной деятельности</i>			
8	Обеспечение участия обучающихся в конкурсах в рамках воспитательной работы: - на уровне колледжа; - районного, городского уровня	До 2 До 3	
9	Наличие победителей и призёров конкурсов, турниров, фестивалей: - районного, городского уровня - республиканского уровня - федерального уровня - международного уровня	До 1 До 2 До 3 До 4	

<i>Критерий 3. Эффективность управленческой деятельности</i>			
1	Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции и т.д.)	До 5	
2	Выполнение плана внутриколледжного контроля	До 5	
3	Качественная организация работы классных руководителей	До 5	
4	Информационно-технологическое обеспечение воспитательного процесса	До 5	
<i>Критерий 4. Участие в инновационной деятельности</i>			
1	Участие в разработке инновационных программ, экспериментальных проектах: - на уровне колледжа - на районном/городском уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне - международного уровня	До 5 До 7 До 10 До 12 До 15	
2	Оформление документации на участие в конкурсах: - на районном/городском уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне	До 5 До 7 До 10	
3	Высокие результаты педагогического творчества воспитателей, педагогов-организаторов и классных руководителей (призовые места в конкурсах педагогического мастерства, конференциях, семинарах): - на районном, городском уровне - на республиканском уровне - на федеральном уровне - международного уровня	До 5 До 7 До 10 До 12	
<i>Критерий 5. Награды</i>		До 2	
<i>Критерий 6. Общественная работа</i>		До 2	
Максимально возможное количество баллов по критериям		100 б	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

« » _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О. работника)

«ПРИНЯТО» « » _____ 20__ г

_____ Л.П.Афанасенко

(подписи)

(ф.и.о. членов экспертной группы)

_____ И.А.Колмакова

_____ Н.А.Скоробогатова

_____ Н.И.Шиповская

_____ В.И.Меремьянова

_____ О.А.Шмыгарева

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
результативности и эффективности профессиональной деятельности
заместителя директора по АХЧ МБОУ «ООШ № 15»

на осуществление стимулирующих надбавок из
стимулирующего фонда оплаты труда на ____ / ____ учебный год

Критерии	Показатели	Утверж- дено баллов	Выпол- нено
1	2	3	4
1. Санитарно-гигиенические условия школы	Организация работ по уборке помещений, благоустройству территорий учреждения: - отсутствие замечаний со стороны проверяющих; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса.	5,0 5,0	
	Количество пунктов предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось.	5,0	
	Выполнение заявок по устранению технических неполадок в срок.	5,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 1	20,0	
2. Пожарная и антитеррористическая безопасность в учреждении.	Обеспеченность учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности и обеспечение рабочего состояния их: - наличие действующей АПС.	5,0	
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности	5,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 2	10,0	
3. Сохранность хозяйственного имущества и инвентаря.	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.).	5,0	
	Своевременность подготовки документации муниципальных заказов, заключения контрактов согласно 94-ФЗ.	5,0	
	Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	5,0	
	Отсутствие замечаний по учету и хранению товарно-материальных ценностей.	5,0	
	Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителя в	10,0	

	сравнении с предыдущим годом: - уменьшилось; - замечаний нет.		
	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей.	5,0	
	Своевременность постановки на учет материальных ценностей, поступивших в качестве благотворительности.	5,0	
	Наличие приборов учета теплоэнергосносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергосносителей.	5,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 3	45,0	
4. Высокий уровень исполнительно й дисциплины, эффективная работа	Своевременная сдача отчетов, документации	10,0	
	Соблюдение трудовой дисциплины	5,0	
	Использование в работе программ Microsoft Word, Excel и др.	5,0	
	Максимально возможное количество баллов по критерию 4	20,0	
Максимально возможное количество баллов по критериям		95,0	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре

«__» _____ 20__ г.

_____ (подпись)

_____ (ФИО работника)

«ПРИНЯТО» «__» _____ 20__ г. _____ Л.П.Афанасенко

(Ф.И.О. членов группы)

_____ Т.А.Гилева

_____ И.А.Колмакова

_____ Н.А.Скоробогатова

_____ Н.И.Шиповская

_____ В.И.Меремьянова

_____ О. А. Шмыгарева

Согласовано:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Н.А.Скоробогатова
« ___ » _____ 20____ г.

Утверждаю:
Директор МБОУ «ООШ №15»
_____ Л.П.Афанасенко
« ___ » _____ 20____ г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса в МБОУ «ООШ №15»

1. Общие положения.

1.1. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих функций управления:

- прогнозирование;
- планирование;
- организация;
- координация;
- стимулирование;
- контроль;
- учет;
- анализ.

1.2. Деятельность руководящих работников и специалистов образовательного учреждения в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность обслуживающего и технического персонала, обучающихся образовательного учреждения регламентируется инструкциями по охране труда.

2. Управление охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

2.1. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников и обучающихся (воспитанников) в процессе их трудовой и образовательной деятельности, профилактики травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

2.2. Общеобразовательное учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- создание функционального подразделения (службы) охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися (воспитанниками) законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;
- в установленном порядке разработку, утверждение и пересмотр инструкций по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучающихся;
- совместно с профсоюзной организацией создание комитета (комиссии), выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и

- работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе трудовой и образовательной деятельности;
- безопасность работников и обучающихся (воспитанников) при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов;
 - в установленном порядке обеспечение работников и обучающихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;
 - в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда, прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда;
 - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
 - недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или в наличии у них медицинских противопоказаний;
 - проведение контроля за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
 - проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам;
 - информирование работников об условиях и охране труда на местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся (воспитанников) при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - организацию и проведение расследования в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследования в установленном Минобрнауки России порядке несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками);
 - обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей и специалистов и повышение квалификации работников служб охраны труда в установленные сроки;
 - организацию обучения по охране труда отдельных категорий застрахованных за счет средств фонда социального страхования;
 - санитарно-бытовым и лечебно-профилактическим обслуживанием работников в соответствии с требованиями охраны труда;
 - предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации для проведения проверок условий и охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- другие функции по вопросам охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

3. Должностные обязанности по охране труда руководящих работников и специалистов образовательного учреждения.

3.1. Должностные обязанности по охране труда являются дополнением к должностным инструкциям руководящих работников и специалистов образовательного учреждения, разработаны в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса. Должностные обязанности по охране труда доводится ежегодно до соответствующих руководящих работников и специалистов образовательного учреждения под роспись.

3.2. Должностные обязанности по охране труда руководителя образовательного учреждения:

- организует работу по созданию и обеспечению безопасных условий труда и проведения образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда, локальными актами по охране труда и Уставом образовательного учреждения;
- создает по согласованию с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками представительным органом службу охраны труда и учебы образовательного учреждения;
- назначает приказом ответственных лиц за организацию безопасной работы и обеспечение безопасности образовательного процесса;
- обеспечивает финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья;
- обеспечивает безопасность работников и обучающихся (воспитанников) при эксплуатации зданий, сооружений, инженерно-технических систем и оборудования, своевременно организует их технические осмотры и ремонт;
- утверждает Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа работников и доводит их под роспись всем работникам образовательного учреждения;
- заключает коллективный договор с работниками образовательного учреждения и обеспечивает его выполнение;
- заключает и организует совместно с выборным профсоюзным органом или другим уполномоченным работниками представительным органом выполнение ежегодных соглашений по охране труда, подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие с составлением акта;
- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников и обучающихся (воспитанников) в соответствии с законодательством Российской Федерации и субъекта Российской Федерации;
- организует своевременное проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников и обучающихся (воспитанников), не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- организует обучение работников и обучающихся (воспитанников) безопасным методам и приемам выполнения работ, лабораторных и практических занятий, стажировку на рабочих местах и Должностные обязанности по охране труда заместителя руководителя образовательного учреждения по учебно-воспитательной работе:

- организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда;

- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, инструмента, приборов, технических и наглядных средств обучения; своевременно принимает меры к изъятию химических реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных Типовыми перечнями и не отвечающих безопасности труда;

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

- организует с участием назначенных ответственных лиц своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, мастерских, спортивных залов, а также подсобных помещений;

- организует разработку, и периодический пересмотр не реже одного раза в 5 лет инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению лабораторных и практических работ;

- проводит первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда работников с регистрацией в соответствующих журналах;

- контролирует своевременное проведение инструктажа по охране труда обучающихся (воспитанников) и его правильную регистрацию в соответствующих журналах;

- определяет методику, порядок обучения детей безопасности жизнедеятельности, проводит контроль знаний обучающихся (воспитанников);

- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно-общественного контроля (II ступень) за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты, приостанавливает образовательный процесс в помещениях образовательного учреждения, в которых создаются опасные условия для жизни и здоровья работников и обучающихся (воспитанников);

- участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися (воспитанниками) образовательного учреждения;

- несет ответственность за выполнение должностных обязанностей в части обеспечения безопасности жизнедеятельности

3.4. Должностные обязанности по охране труда заместителя руководителя образовательного учреждения по воспитательной работе:

- обеспечивает выполнение классными руководителями, воспитателями, руководителями кружков и секций возложенных на них обязанностей по соблюдению требований безопасности жизнедеятельности;

- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно-общественного контроля (II ступень) за обеспечением безопасности жизнедеятельности в образовательном учреждении;

- несет ответственность за безопасную организацию воспитательных мероприятий, проводимых с обучающимися (воспитанниками);

- оказывает методическую помощь классным руководителям, руководителям групп, кружков, спортивных секций и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда при проведении с обучающимися (воспитанниками) занятий, внеклассных и других

воспитательных мероприятий, предупреждения травматизма и других несчастных случаев;

- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, правил охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ с обучающимися (воспитанниками) вне образовательного учреждения;

- проводит первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда с работниками образовательного учреждения с регистрацией в соответствующих журналах;

- контролирует проведение и регистрацию в соответствующих журналах инструктажей по охране труда обучающихся (воспитанников) при проведении воспитательных, внеклассных и внешкольных мероприятий;

- участвует в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися (воспитанниками) образовательного учреждения;

- организует с обучающимися (воспитанниками) и их родителями (лицами, их заменяющими) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев на воде, улице, дороге и т. п.

3.5. Должностные обязанности по охране труда (заведующего хозяйством):

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации зданий и сооружений образовательного учреждения, инженерно-технических систем (отопления, горячего и холодного водоснабжения, электроснабжения, канализации, вентиляции), организует их периодический технический осмотр и ремонт;

- обеспечивает безопасность при переноске работниками тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории образовательного учреждения;

- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, территории образовательного учреждения, следит за наличием и исправностью первичных средств пожаротушения, своевременной их проверкой и перезарядкой;

- участвует в проведении совместно с профсоюзным комитетом административно-общественного контроля (II ступень) за состоянием охраны труда в помещениях и на территории образовательного учреждения;

- несет ответственность за составление и ведение паспорта санитарно-технического состояния образовательного учреждения;

- обеспечивает учебные помещения, мастерские, бытовые, хозяйственные и другие помещения образовательного учреждения оборудованием, инструментом и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;

- несет ответственность за санитарно-гигиеническое содержание всех помещений и территории образовательного учреждения;

- организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электросетей, проверку заземляющих устройств, периодическое испытание и освидетельствование водогрейных и паровых котлов, сосудов, работающих под давлением;

- участвует в проведении специальной оценки условий труда рабочих и учебных мест на анализ воздушной среды по содержанию пыли, паров и газов вредных веществ, замер уровня освещенности, наличие радиации, шума и вибрации в соответствии с правилами и нормами обеспечения безопасности жизнедеятельности;

- разрабатывает и периодически пересматривает не реже одного раза в 5 лет инструкции по охране труда для обслуживающего и технического персонала образовательного учреждения;

- организует обучение, проводит первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи по охране труда обслуживающего и технического персонала образовательного учреждения с регистрацией в журнале установленной формы;
- приобретает согласно заявкам и утвержденному Перечню спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников и обучающихся, выдает им с записью в личные карточки учета выдачи СИЗ, организует их ремонт, стирку, чистку и обеззараживание;
- при назначении ответственным за электрохозяйство образовательного учреждения обязан пройти обучение на IV квалификационную группу по электробезопасности.

3.6. Должностные обязанности по охране труда заведующего учебным кабинетом, мастерской, спортзалом, руководителя общественно полезного, производительного труда, кружка, спортивной секции, мастера производственного обучения:

- осуществляет организацию безопасности жизнедеятельности и проводит административно-общественный контроль (I ступень) за состоянием рабочих и учебных мест, учебного оборудования, инструмента, приборов, технических и наглядных средств обучения, спортивного инвентаря;
- не допускает проведения учебных занятий, работы кружков, спортивных секций, выполнения других работ в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а обучающихся (воспитанников) к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает и периодически не реже одного раза в 5 лет пересматривает инструкции по охране труда, представляет их на утверждение руководителю образовательного учреждения;
- обеспечивает оснащение закрепленного учебного помещения первичными средствами пожаротушения, медицинскими средствами оказания первой доврачебной помощи, а каждого рабочего и учебного места инструкцией, наглядной агитацией по безопасности жизнедеятельности, средствами индивидуальной защиты, следит за их исправностью, своевременно подает заявки на их ремонт, освидетельствование и замену;
- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса для включения их в соглашение по охране труда, а также доводит до сведения руководителя образовательного учреждения о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работников и обучающихся (воспитанников): заниженность освещенности, температуры воздуха, шум пускорегулирующей аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение электробезопасности, экологии и др.;
- немедленно сообщает руководителю образовательного учреждения о каждом несчастном случае, происшедшем с работником или обучающимся (воспитанником), немедленно оказывает первую доврачебную помощь пострадавшему, при необходимости отправляет его в ближайшее лечебное учреждение;
- проводит или организует проведение учителем (преподавателем) инструктажа по охране труда обучающихся (воспитанников) с регистрацией в классном журнале или журнале установленной формы,
- несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации за несчастные случаи, происшедшие с работниками и обучающимися (воспитанниками) во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

3.7. Должностные обязанности по охране труда классного руководителя, учителя, преподавателя:

- обеспечивает безопасное проведение образовательного процесса;
- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводит до сведения заведующего учебным

кабинетом, мастерской, спортзалом и др., руководства образовательного учреждения о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся (воспитанников);

- проводит инструктаж обучающихся (воспитанников) по охране труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях и других работах с регистрацией в классном журнале или журнале установленной формы;

- организует изучение обучающимися (воспитанниками) правил безопасности образовательного процесса, правил поведения на улице и дороге, на воде, в образовательном учреждении и в быту;

- немедленно извещает руководство образовательного учреждения о каждом несчастном случае с обучающимся (воспитанником), принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшему, при необходимости отправляет его в ближайшее лечебное учреждение;

- осуществляет контроль за соблюдением обучающимися (воспитанниками) правил (инструкций) по безопасности жизнедеятельности;

- несет ответственность, за сохранение жизни и здоровья обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса.

Коллективный договор

пронумеровано и прошнуровано

листов – 101

Директор МБОУ «ООШ № 15»

 Л.П.Афанасенко

01 20 23 г.

