

Муниципальное автономное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №1 им. В.Г.Серова г. Курганинска Краснодарский край

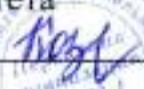
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР о регулировании социально-трудовых отношений

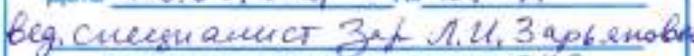
ОКВЭД –85.14 (Образование)

ИНН –2339012570

на 2021- 2024 г.г.

Всего работников - 92 чел.
В том числе женщин - 77чел.

<p>Представитель работодателя:</p> <p>Директор МАОУ СОШ №1 им. В.Г.Серова  С.В. Павличенко « 24 » марта 2021 года</p> 	<p>Представитель работников:</p> <p>Председатель профсоюзного комитета  Н.П.Козлова « 24 » марта 2021 года</p> 
--	---

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
"Центр занятости населения Курганинского района"
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 29.03.2021 № 27-К

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ СОШ №1 им. В.Г.Серова.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным Законом РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), отраслевым соглашением и иными законодательными и нормативными актами. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Павличенко Сергея Викторовича (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Козловой Надежды Петровны.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности работников организации, предоставляет профкому, по его запросам, информацию по социально-трудовым вопросам.

1.3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов работников, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

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

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым трехсторонним, отраслевым соглашениями.

1.6. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд обязательного социального страхования, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Краснодарскому краю;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

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

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

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

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

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

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную

нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время два часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

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

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки

педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;

- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);

- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых специалистов:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 200 рублей сроком на 1 год

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 200 рублей сроком на 1 год;

- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течении 1 года.

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);

- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно - оздоровительных мероприятий.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ)

В МАОУ СОШ №1 им. В.Г.Серова устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Применяется двухсменная работа

Продолжительность работы педагогам устанавливается согласно нагрузки и расписания уроков.

-повар – с 7 час. 00 мин до 15 час 00 мин

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 11-30 ч до 12-30 ч

Суббота с 7 час 00 мин до 12 час 00 мин без перерыва

-кухонная рабочая, мойщик посуды – с 7 час 00 мин до 15 час 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12-00 ч до 13-00 ч

Суббота с 8 час 00 мин до 12 час 00 мин без перерыва

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Директору, заместителям директора устанавливается ненормированный рабочий день, исходя из 40-часовой рабочей недели.

Начало: 8 час 00 мин

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12-00 ч до 13-00 ч

Суббота без перерыва.

Сменная работа (сторож, уборщик помещений) осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц. Выходные по скользящему графику.

-Сторож- с 19 00 до 7 00

-Уборщик служебных помещений – с 7 00 до 19 00ч.

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст 103ТК РФ)

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

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

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.6. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной

организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

4.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.1.8. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.7. настоящего раздела.

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

4.1.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.1.11. Продолжительность рабочей недели шестидневная с одним выходным днем в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (Приложение № 1).

4.1.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с трудовыми договорами, должностными инструкциями Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.13. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день не менее 7 календарных дней (ст.119 ТК РФ). (Приложение № 2).

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники,

названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» » Для работающих инвалидов -30 календарных дней (ст. Ф3 от 24 ноября 1995г. №181- Ф3 «О социальной защите инвалидов РФ», для работников в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ). Для педагогов, заместителей директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе, директора - 56 календарных дней

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

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

4.1.22. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (Приложение № 6).

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

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с 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» (Приложение № 11).

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

- рождения ребенка, внуков – до 5 календарных дней;

- бракосочетания детей работников – 5 календарных дней;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней;

- членам профкома – 3 календарных дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

4.2.2. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия -3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда -3 календарных дня ;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 3 календарных дня;

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на указанный работником счет в кредитной организации.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, окончательный расчет 10 числа текущего месяца

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

5.1.2. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ), изложенной в Положении об оплате труда (Приложение № 2), разработанного в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в подведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район от 13.11.2008 года № 2878, Постановлением главы муниципального образования Курганинский район «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Курганинский район» от 06.11.2008 года № 2799, Постановлением главы муниципального образования Курганинский район «Об утверждении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы от 03.09.2020 года №891, Постановлением главы муниципального образования Курганинский район «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы от 14.09.2020 года №9).

5.1.4. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в МО Курганинский район.

Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

5.1.6. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.7. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

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

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В Приложении № 5 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразовани СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.11. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается.

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

5.1.13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в Приложении № 6, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.14. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.15. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.16. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.17. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений», сверх нормы считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 7,8).

5.2.3. Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились, что работодатель:

6.1.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его

приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

6.1.2. Меры социальной поддержки по оплате коммунальных услуг для работников и членов их семей, проживающих на селе и работающих в сельских общеобразовательных организациях, а также работникам, ушедшим на пенсию, предоставляются работодателем по предоставлению работниками соответствующих документов по оплате коммунальных платежей.

6.1.3. Выплачивает при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.1.4. Обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Пенсионный фонд РФ, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.2.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.2.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.2.7. Способствовать проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС».

6.3. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса. Создать службу охраны труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке (ст.217 ТК РФ).

7.1.2. Совместно с выборным органом первичной профорганизации ежегодно заключать Соглашение по охране труда (*приложение № 3*)

7.1.3. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 30%) 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 (приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580 н).

7.1.5. Организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим; проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда (АУП, специалисты - не реже 1 раза в три года, другие – ежегодно); недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.1.9. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании результатов специальной оценки условий труда, следующие гарантии и компенсации:

а) дополнительный отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ по перечням профессий и должностей согласно **приложению №6**;

б) доплату к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.147 ТК РФ по перечню профессий и должностей согласно **приложению №5**;

Не допускать снижение компенсационных мер в отношении работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с порядком, условиями и размерами фактически реализуемых в отношении указанных работников компенсационных мер на момент вступления в силу Федерального закона № 421-ФЗ при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, ставших основанием для реализации компенсационных мер.

7.1.10. Обеспечить: за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение №7), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №8);

уход, хранение, стирку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Проводить своевременное с выборным органом первичной профсоюзной организации расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

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

7.1.15. Обеспечивать прохождение диспансеризации работниками в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических заболеваний. Предоставлять оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации.

7.2. Работники обязуются:

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами.

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

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

7.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Оказывают содействие внештатным техническому (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

7.4.2. Организовывают и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

7.5.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

7.5.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

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

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

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).

8.2.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.2.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.2.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.2.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.2.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.2.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.2.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий

год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (указывается продолжительность отпуска).
5. Перечень должностей с вредными или опасными условиями труда, по которым устанавливаются выплаты компенсационного характера (указывается размер доплаты в % к окладу, ставке; основание для выплаты).
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
7. Перечень профессий и должностей работников, которым установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.
9. Перечень опасностей и профессиональных рисков в МАОУ СОШ №1 им. В.Г.Серова.
10. План мероприятий по снижению профессиональных рисков.
11. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
12. Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

Приложение №1
к коллективному договору

От работников:
Председатель ПК
МАОУ СОШ № 1 им. В.Г. Серова


Козлова Н.П.
«24» марта 2021 г.



От работодателя:
Директор МАОУ СОШ № 1
им. В.Г. Серова


Павличенко С.В.
«24» марта 2021 г.



Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы №1
им. В.Г. Серова г. Курганинска

г. Курганинск, 2021 г.

I. Общие положения

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии со статьями 189 и 190 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) (далее - Трудовой кодекс) и регламентируют порядок приема и увольнения работников (далее - работники), основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также регулируют иные вопросы, связанные с трудовыми отношениями работников.

2. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению дисциплины.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

3. Прием на работу осуществляется на основании заключенного трудового договора между работником и работодателем.

4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса) лица, воспользовавшегося правом на формирование сведений о трудовой деятельности и трудовом стаже в электронном виде, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

- 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора с лицами, впервые поступающими на работу, работодатель формирует сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16 декабря 2019 г. N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде").

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) ответственное структурное подразделение (лицо) обязано оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии со 66.1. Трудового кодекса, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

5. Лица, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств, представляют водительское удостоверение, подтверждающее право на управление транспортными средствами соответствующих категорий.

6. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы, помимо предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

7. Прием на работу лиц в возрасте до восемнадцати лет, а также лиц, работа которых связана непосредственно с движением транспортных средств, осуществляется только после обязательного предварительного медицинского осмотра.

8. При поступлении на работу (до заключения трудового договора) ответственное структурное подразделение (лицо) обязано ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, с должностной инструкцией по предлагаемой должности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, в том числе с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также с его правами и обязанностями в данной области, включая уведомление о том, что данные могут быть использованы лишь в целях для которых они сообщены.

9. Вновь принятые работники, а также работники, переводимые на другую работу, обязаны пройти обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель обязан обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и

проверку знаний требований охраны труда, а также проведение с работниками противопожарного инструктажа и обучения работников, ответственных за пожарную безопасность, пожарно-техническому минимуму.

Ответственное структурное подразделение (лицо) обязано организовать прохождение вводного противопожарного инструктажа с вновь принимаемыми на работу лицами в течение первого месяца их работы.

Работодатель обязан организовать прохождение вводного инструктажа по гражданской обороне с вновь принимаемыми на работу лицами в течение первого месяца их работы.

10. Работодатель может приглашать кандидатов на должность для прохождения собеседования (тестирования) на основе вопросов, связанных с выполнением трудовых обязанностей, в целях оценки их деловых качеств. Результаты собеседования (тестирования) работодатель может принимать во внимание при решении о приеме на работу.

11. Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

12. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

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, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного бухгалтера, руководителя, заместителей - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

13. С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

14. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в ответственном структурном подразделении. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника ответственное структурное подразделение (лицо) обязано выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе ответственное структурное подразделение (лицо) обязано оформить и представить на утверждение работодателю трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения

работника к работе.

Фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя либо его уполномоченного на это представителя запрещается.

15. Ответственное структурное подразделение (лицо) :

ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, в случае, когда работа является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется);

выдает трудовую книжку работнику, подавшему письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса, внося в нее запись о подаче работником указанного заявления;

формирует в электронном виде сведения о трудовой деятельности работников и представляет их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах ПФР;

по письменному заявлению работника, не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, выдает работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое).

16. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение (лицо) 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, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878).

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

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его

письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме в виде дополнительного соглашения к трудовому договору, являющегося неотъемлемой частью трудового договора, который составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр дополнительного соглашения передается работнику, другой экземпляр хранится в ответственном структурном подразделении. Получение работником экземпляра дополнительного соглашения должно подтверждаться подписью работника на экземпляре дополнительного соглашения, хранящемся в ответственном структурном подразделении.

Перевод работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ о переводе работника на другую работу объявляется работнику под роспись.

17. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, 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.

18. 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 Трудовым кодексом 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.

19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

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.

20. Прекращение трудового договора оформляется приказом. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса), об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника ответственное структурное подразделение (лицо) обязано выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

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 Трудовым кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора ответственное структурное

подразделение (лицо) обязано выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3). По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, ответственное структурное подразделение (лицо) обязано направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2017, N 27, ст. 3929) или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2014, N 49, ст. 6918), и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2015, N 27, ст. 3992).

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, ответственное структурное подразделение (лицо) обязано выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном у работодателя, по адресу электронной почты), не получившего сведений о трудовой деятельности у работодателя после увольнения, ответственное структурное подразделение (лицо) обязано выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

21. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании пункта 7.1 части первой статьи 81 Трудового кодекса включаются ответственным структурным подразделением в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии

коррупции" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2008, N 52, ст. 6228; 2018, N 1, ст. 7).

III. Основные права и обязанности работника

22. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

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

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда;

- на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

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

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

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

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- защиту своих персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами;

- работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК, дата которого согласовывается с работодателем.

- работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

- при предоставлении заявления работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, также предоставляют подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

- работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

- работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

23. Работник обязан:

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

соблюдать настоящие Правила;

соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

соблюдать ограничения и запреты, исполнять обязанности, установленные законодательством Российской Федерации в сфере противодействия коррупции для работников при исполнении им трудовых обязанностей;

не разглашать и (или) не использовать ненадлежащим образом информацию,

отнесенную законодательством Российской Федерации к конфиденциальной информации или сведениям ограниченного распространения, ставшие ему известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

VI. Основные права и обязанности работодателя

24. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами, в том числе расторгать трудовой договор в случае непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя. Понятие "иностраные финансовые инструменты" используется в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами" (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 19, ст. 2306; 2014, N 52, ст. 7542; 2015, N 45, ст. 6204; N 48, ст. 6720; 2017, N 1, ст. 46);

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у

работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

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

принимать локальные нормативные акты.

25. Работодатель обязан:

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

представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, настоящими Правилами, и трудовым договором;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

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

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

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

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

соблюдать требования законодательства Российской Федерации при обработке (хранении) и передаче персональных данных работников;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. Рабочее время и время отдыха

26. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для учителей не может превышать 36 часов в неделю.

Рабочее время работников определяется учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для работников школы, занимающих следующие должности: директор школы, заместитель директора, устанавливается ненормированный рабочий день.

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

Для работников школы, занимающих следующие должности: директор школы, заместитель директора, устанавливается ненормированный рабочий день.

В МАОУ СОШ № 1 им. В.Г. Серова устанавливается:

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным: воскресенье.

Начало работы:

Директор, заместители директора, делопроизводитель, библиотекарь в 8 час. 00 мин.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания:

- 1 час - с 12 час. 00 мин. до 13 час.00 мин.;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день – 16 час. 00 мин.

- суббота 13 час. 00 мин.

Для учителей согласно учебной нагрузки и расписания уроков. Возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

Уборщик служебных помещений

1 смена с 7 час. 00 мин. до 13 час.30 мин;

2 смена с 13 час.00 мин до 19 час.30 мин;

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Повар:

С понедельника по пятницу:

с 7 час. 00 мин до 15 час 00 мин

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 11-30 ч до 12-30 ч

Суббота с 7 час 00 мин до 12 час 00 мин без перерыва

-кухонная рабочая, мойщик посуды – с 7 час 00 мин до 15 час 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания 1 час с 12-00 ч до 13-00 ч

Суббота с 8 час 00 мин до 12 час 00 мин без перерыва

Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни.

При сменной работе (сторож, вахтёр) продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работодатель учитывает мнение ПК. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год. Выходные по скользящему графику.

Сторож:

Начало смены в 19 час. 00 мин.

Окончание смены:

- в обычный рабочий день – 07 час. 00 мин.

- воскресенье, праздничные дни по графику

Время отдыха и приема пищи входит в рабочее время.

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд в течение рабочего дня.

При составлении расписания учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 24 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Продолжительность ежедневной работы (смены) непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2005, N 1, ст. 27; 2006, N 27, ст. 2878; 2012, N 18, ст. 2127). Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 Трудового кодекса.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

Режим рабочего времени и отдыха водителей автомобилей устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом и Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденным приказом Минтранса России от 20 августа 2004 г. N 15 (зарегистрирован Минюстом России 1 ноября 2004 г., регистрационный N 6094) с изменениями, внесенными приказами Минтранса России от 24 декабря 2013 г. N 484 (зарегистрирован Минюстом России 10 июня 2014 г., регистрационный N 32636), от 13 октября 2015 г. N 299 (зарегистрирован Минюстом России 19 октября 2015 г., регистрационный N 39356), от 5 июня 2017 г. N 212 (зарегистрирован Минюстом России 19 июня 2017 г., регистрационный N 47064) и от 3 мая 2018 г. N 170 (зарегистрирован Минюстом России 24 мая 2018 г., регистрационный N 51176).

27. Работникам устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового кодекса).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

28. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий

производства (работы).

29. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

30. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

31. Когда по условиям производства (работы) в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной 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.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом, о чем ответственное структурное подразделение (лицо) обязано ознакомить работника под роспись не позднее, чем за два месяца.

32. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном 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 Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

33. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

34. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

35. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и ежегодный дополнительный

оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день продолжительностью, определенной Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем. Педагогам, директору, заместителю директора по УВР, заместителю директора по ВР, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-логопед, - 56 календарных дней. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда - 7 календарных дней.

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119ТК РФ. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска, продолжительность которого не менее 28 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

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.

36. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

О времени начала отпуска работник извещается не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено

освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

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

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется без содержания отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти

программы, для:

прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

37. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии) не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) для принятия локальных нормативных актов.

38. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

39. График отпусков разрабатывается ответственным структурным подразделением, о времени начала отпуска работник должен быть извещен ответственным структурным подразделением под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

40. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

41. 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время

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

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

44. Иные виды отпусков предоставляются в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

45. Работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК РФ, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК РФ, дата которого согласовывается с работодателем.

- Работник обязан сообщить письменно о том, что планирует пройти диспансеризацию, не позднее чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату/даты с директором. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

- При предоставлении заявления работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, также предоставляют подтверждение своего статуса как лица предпенсионного возраста (справка из ПФР) или получателя пенсии по старости или по выслуге лет (пенсионное удостоверение).

- Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

- Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации. Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

46. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

VI. Оплата труда

47. Заработная плата выплачивается работнику каждые полмесяца - 10 и 25 числа месяца.

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

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

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (например, компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие). Что касается выплат стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (например, за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), осуществление указанных выплат производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц»

48. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

49. Заработная плата выплачивается работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

50. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда в соответствии с частью третьей статьи 155 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878) или простоя в соответствии с частью третьей статьи 157 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2008, N 9, ст. 812);

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878; 2010, N 52, ст. 7002; 2012, N 50, ст. 6954; N 53, ст. 7605; 2013, N 19, ст. 2329; 2014, N 14, ст. 1547; N 49, ст. 6918; 2017, N 1, ст. 46; N 27, ст. 3929).

51. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные статьей 138 Трудового кодекса (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1, ст. 3; 2006, N 27, ст. 2878), не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей,

возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с законодательством Российской Федерации не обращается взыскание.

52. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат.

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

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

53. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

VII. Поощрения работника

54. За оперативное и качественное выполнение планов и заданий, реальный вклад в решение возложенных задач, продолжительную и безупречную работу, многолетний добросовестный труд и за другие достижения в работе работодателем применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;

Поощрения оформляются приказом в установленном порядке и доводятся до сведения работников с внесением записи о поощрении в трудовую книжку.

Работодателем могут быть применены и другие виды поощрений, такие как премирование и награждение ценным подарком.

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

VIII. Ответственность сторон

55. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая

ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

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 Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

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

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

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам (статья 273 Трудового кодекса).

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

57. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, а также требований законодательства в области персональных данных, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

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

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

59. До применения дисциплинарного взыскания непосредственный руководитель, работник ответственного структурного подразделения, или иное должностное лицо по поручению работодателя должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

60. 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 представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен.

62. Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

63. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

64. 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 представительного органа работников.

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

Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им в Департамент казначейства. Департамент казначейства обязан рассмотреть поступившее заявление и подготовить соответствующее решение работодателя 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.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

IX. Заключительные положения

66. При решении вопросов, не урегулированных настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере трудового законодательства.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа № 1 имени В.Г. Серова г. Курганинска

Положение об оплате труда работников МАОУ СОШ №1 им. В.Г. Серова

Председатель ПК МАОУ СОШ № 1
Н.П. Козлова
«24» марта 2021г.



Директор МАОУ СОШ № 1
С.В. Павличенко
«24» марта 2021г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 16 июля 2013 года № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае», постановлением главы администрации Краснодарского края от 25 апреля 2007 года № 388 «Об утверждении комплекса проекта модернизации образования в Краснодарском крае», Приказом МОиМП КК от 26.12.2017 №5461 «О внесении изменений в некоторые приказы министерства образования и науки Краснодарского края», Письмом МОиМП КК от 03.12.2018 №47-01-13-24358/18 «Об уточненных предельных объемах бюджетных ассигнований по составлению кассового плана на 2019-2021 годы», Положением об оплате труда работников муниципальных образований Курганинских учреждений, находящихся в подведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район от 13.11.2008 года № 2878, Постановлением главы муниципального образования Курганинский район «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных образований Курганинский район» от 06.11.2008 года № 2799, Постановлением главы муниципального образования Курганинский район «Об утверждении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы от 03.09.2020 года №891, Постановлением главы муниципального образования Курганинский район «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы от 14.09.2020 года №918, Уставом школы.
- 1.2. Настоящее Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда, соотношение тарифной (базовой) и стимулирующей частей фонда оплаты труда, порядок расчета заработной платы работников и разработано в целях совершенствования оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда.
- 1.3. Оплата труда работников учреждений производится на основании трудовых договоров, заключенных между руководителем учреждения и работниками.
- 1.4. Оплата труда руководителя учреждения производится на основании трудового договора с учредителем учреждения.
- 1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.
- 1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.
- 1.7. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.
- 1.8. Ежемесячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.
- 1.9. Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

1.10. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главному распорядителю – управлению образования администрации муниципального образования Курганский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями услуг (сетевых показателей).

1.11. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.12. Экономия фонда оплаты труда, образовавшаяся в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования и по другим причинам, связанным с отсутствием работника, направляется на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда или на увеличение материальных расходов общеобразовательного учреждения.

2 ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размер фонда оплаты труда учреждения определяется исходя из утвержденного законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год норматива подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для обеспечения реализации основных общеобразовательных программ (далее – норматив) по следующей формуле:

$ФОТ = N \times H \times Д$, где:

ФОТ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N – норматив подушевого финансирования на одного обучающегося (с учетом соответствующего поправочного коэффициента) для реализации основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях Краснодарского края, утвержденный законом Краснодарского края о краевом бюджете на очередной финансовый год;

H – количество учащихся в общеобразовательном учреждении на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января);

Д – доля фонда оплаты труда (с начислениями на оплату труда) в нормативе на реализацию основных общеобразовательных программ, определяемая образовательным учреждением самостоятельно исходя из анализа фактически сложившихся затрат образовательного учреждения с учетом реальных потребностей.

При определении доли фонда оплаты труда учитываются наличие коррекционных, лицейских (гимназических) классов, количество детей, обучающихся на дому, а также другие факторы, влияющие на увеличение фонда оплаты труда.

2.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом

$ФОТо = ФОТп + ФОТпр$, где:

ФОТо – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс;

ФОТпр – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом.

2.3. Директор школы формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения и локальные акты, регулирующие оплату труда учреждения (положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, положение о доплатах и надбавках и другие), в пределах

фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения в соотношении:

доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере 73% к общему фонду оплаты труда учреждения;

доля фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, устанавливается в размере 27% к общему фонду оплаты труда учреждения.

2.4. Фонд оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части:

ФОТп – ФОТп(б) + ФОТп(с) + КВ, где:

ФОТп – фонд оплаты труда педагогического персонала;

ФОТп(б) – базовая часть ФОТп;

ФОТп(с) – стимулирующая часть ФОТп.

КВ – выплаты компенсационного характера, осуществляемых в соответствии с трудовым законодательством.

2.4.1. В базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ФОТп(б) включаются виды аудиторной (проведение уроков) и неаудиторной (внеурочной) деятельности. Доля расходов на установление доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя — до 5 % фонда оплаты труда.

2.5.1. В учреждении устанавливаются выплаты за ведение неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

<p>за часы внеурочной деятельности (ФГОС)</p>	<p>Оплачиваются в соответствии с расчитанной стоимостью педагогической услуги за аудиторные часы, фактически сложившиеся в учреждении</p> <p>$Двн = Стп * Ук * Ч$, где</p> <p>Двн — доплата за внеурочную деятельность;</p> <p>Стп — стоимость педагогической услуги;</p> <p>Ук — количество учащих в классе (группе);</p> <p>Ч — количество часов работы в месяц по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с ФГОС (до 10 недельных часов)</p>
<p>классное руководство;</p>	<p>Классное руководство оплачивается из расчета 1000 руб. в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение выплат производится пропорционально численности обучающихся</p>
<p>организация внеклассной работы по профилактике наркомании среди учащихся дневных общеобразовательных организаций учителем физической культуры (в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 995 «Об установлении доплат за</p>	<p>Ежемесячная доплата устанавливается за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере 2000руб. Расчет доплаты производится пропорционально учебной нагрузке и отработанному времени.</p>

2.5.2. На стимулирующую часть направляется не менее 20 % общего фонда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

2.6. Фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), состоит из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера:

$ФОТ_{\text{Ур}} = ФОТ_{\text{Ур}}(б) + ФОТ_{\text{Ур}}(с) + КВ_{\text{Ур}}$, где:

$ФОТ_{\text{Ур}}$ – фонд оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки);

$ФОТ_{\text{Ур}}(б)$ – базовая часть $ФОТ_{\text{Ур}}$;

$ФОТ_{\text{Ур}}(с)$ – стимулирующая часть $ФОТ_{\text{Ур}}$;

$КВ_{\text{Ур}}$ – выплаты компенсационного характера, осуществляемые в соответствии с трудовым законодательством.

Базовая часть оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

2.7. Размер, порядок, условия расходования стимулирующей части фонда оплаты труда определяет п. 10 настоящего Положения.

3. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС

3.1. Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, складывается из оплаты за аудиторную педагогическую услугу, доплат за дополнительные виды работ и стимулирующих доплат. Для исчисления оплаты за аудиторную педагогическую услугу определяется стоимость педагогической услуги (1 ученико-час).

3.2. Стоимость педагогической услуги (стоимость 1 ученико-часа – $Стп$) определяется исходя из базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя:

$$(ФОТ_{\text{П}}(б) - НВ) \times 245$$

$$Стп = \frac{\dots}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где:

365 – количество дней в году;

245 – среднее расчетное количество дней в учебном году;

ФОП(б) – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

НВ – сумма доплат за виды неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя

a1 – количество учащихся в первых классах;

a2 – количество учащихся во вторых классах;

a3 – количество учащихся в третьих классах;

a11 – количество учащихся в одиннадцатых классах;

...

v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом всех случаев увеличения часов (факультативных занятий, деления классов на группы), предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденном постановлением Правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196 (далее – Типовое положение об общеобразовательном учреждении), обучения детей с отклонениями в развитии, обучения детей на дому согласно письму Министерства народного образования РСФСР от 14 ноября 1988 года № 17-253-6. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным и региональным базисными учебными планами и санитарными правилами и нормами (СанПиН).

В случае, если в течение года предусматривается повышение заработной платы, стоимость педагогической услуги может корректироваться в зависимости от размера и месяца, с которого производится повышение.

Определенная таким образом стоимость педагогической услуги для последующих расчетов может корректироваться на рекомендуемый коэффициент – до 0,95, учитывающий сложность и приоритетность предмета. Конкретная величина коэффициента определяется учреждением самостоятельно с учетом установленных коэффициентов сложности и приоритетности предмета и утверждается приказом.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета может определяться на основании:

участия предмета в итоговой аттестации, в том числе в форме и по материалам ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (например, литература, история, география), необходимостью подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся (начальная школа);

специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения, определяемой концепцией программы развития, и учета вклада в ее реализацию данного предмета.

3.3. Оклад (должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

О – Стп х Н х Уп х П х Г, где:

О – оклад (должностной оклад) ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего учебный процесс;

Стп – стоимость педагогической услуги (руб./ученико-час);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Уп – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (для перевода недельного учебного плана в месячный рекомендуется коэффициент перевода – 4,0 (условное количество недель в месяце));

П – коэффициент, учитывающий сложность и приоритетность предмета, устанавливаемый учреждением самостоятельно и утверждается приказом.

Г – коэффициент, учитывающий возможное деление класса на группы;

При определении оклада педагогов по предметам может учитываться деление классов на группы, предусмотренное Типовым положением об общеобразовательном учреждении или другими нормативными документами. В этом случае стоимость педагогической услуги определяется с учетом коэффициента Г, а оклад (должностной оклад) ставка заработной платы конкретного учителя рассчитывается исходя из количества учеников в каждой группе. Коэффициент Г= 2 при делении класса на подгруппы;

При обучении детей на дому заработная плата педагогов, осуществляющих такое обучение, определяется исходя из количества детей в конкретном классе, в состав которого включен ребенок, обучающийся на дому. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 1,2, учитывающий повышение заработной платы на 20%.

При работе в классе для детей с ОВЗ заработная плата педагога, осуществляющего такое обучение, определяется исходя из количества детей в этом классе. При этом к стоимости педагогической услуги применяется повышающий коэффициент 2.

Установление заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс, производится 2 раза в год исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

3.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

3.5. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.6. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

3.7. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебного полугодий.

3.8. При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.9. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года

преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанному выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не введшим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится. 3.10. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным постановлением.

3.11. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

3.12. В оклад (должностной оклад), ставку заработной платы педагогических работников, определенных постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей на ставку преподавательской работы.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников применяется при оплате:

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

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

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

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

4.2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

4.3. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5 ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, МЛАДШЕГО ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

5.1. Заработная плата директора учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и устанавливается исходя из группы оплаты труда руководителя учреждения, определяемой в зависимости от количества учащихся, и расчетного среднего оклада педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в школе:

$Op = Ocpn \times K$, где:

Op – должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

Ocpn – расчетный средний оклад педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Размер среднего оклада педагогов, осуществляющих учебный процесс, рассчитывается путем деления суммы, направленной учреждением на базовую часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, уменьшенной на сумму доплат за дополнительные виды работ, относящихся к неаудиторной (внеурочной) деятельности учителя, на численность работников основного персонала учреждения согласно тарификационного списка.

K – коэффициент, установленный по группам оплаты труда руководителей учреждений.

Порядок и критерии отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения устанавливаются учреждением общеобразовательного учреждения - управлением образования администрации муниципального образования Курганский район.

Для МАОУ СОШ № 1 им. В.Г. Серова установлен коэффициент 1 группы – коэффициент 2,0 (при численности учащихся более 1000 человек);

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора школы так же устанавливаются управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район.

Оклад руководителя учреждения может составлять до 2 размеров расчетного среднего оклада педагогических работников школы.

Главным распорядителем бюджетных средств, в утверждаемом им порядке, могут устанавливаться руководителю МАОУ СОШ № 1 им. В.Г. Серова выплаты стимулирующего характера.

Главный распорядитель бюджетных средств формирует централизованный фонд стимулирования для премирования руководителей образовательных учреждений (выплаты материальной помощи) по следующей формуле:

$FO\Gamma_{цст} = FO\Gamma \times n$, где:

$FO\Gamma_{цст}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

$FO\Gamma$ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

n – централизуемая доля фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения.

Размер централизуемой доли $FO\Gamma_{цст}$ – до 1%.

Размер централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, порядок его формирования и использования устанавливается в соответствии с нормативным правовым актом местного самоуправления.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район, в ведении которого находится учреждение.

При принятии соответствующих нормативных документов на федеральном и региональном уровне – премирование руководителей осуществляется за счет лимитов бюджетных обязательств, централизуемых главным распорядителем бюджетных средств.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей, завсудующего библиотекой и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Размер, порядок, условия стимулирования заместителей руководителей, библиотекаря учреждения определяет п. 12 настоящего Положения.

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением

5.6. Размеры и порядок оплаты труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом, определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район и настоящим Положением. Базовая часть оплаты труда учебно-воспитательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки), включает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам. Из стимулирующей части фонда оплаты труда административно-

управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала, не связанного с учебным процессом (педагогические работники, не имеющие учебной нагрузки) дневных образовательных организаций в соответствии с постановлением главы администрации Краснодарского края от 16.10.2007 № 955 «Об установлении доплат за организацию воспитательной работы отдельным категориям педагогических работников» устанавливается ежемесячная доплата за организацию работы по профилактике наркомании среди учащихся за ставку заработной платы при условии выполнения нормы рабочего времени в размере: 2000 рублей – заместителю директора по воспитательной работе (учебно-воспитательной); 1000 рублей – социальному педагогу.

Расчет доплат производится пропорционально рабочей нагрузке и (или) отработанному времени. Предельный размер доплаты, выплачиваемый одному работнику в одной организации, не может превышать вышеуказанного размера.

5.7. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням. Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы установлено по профессиональным квалификационной группе образует новый оклад.

5.8. Оплата труда медичинских, библиотечных осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае.

Компенсационные и стимулирующие выплаты производятся по условиям оплаты труда учреждения.

5.9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

6. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

6.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записками в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книга учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о выдаче справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

6.2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

- время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

- время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

6.3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

-время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

-время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

-время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

6.4. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, черчения, технологии, искусства, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6.5. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

6.6. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6.7. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6.8. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6.9. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

6.10. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников учреждений приводится в соответствии с Постановлением главы муниципального образования Курганский район № 2878 от 13.11.2008г.

7. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда; за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

специалистам за работу в сельской местности;

за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

7.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в учреждении устанавливаются в

соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда могут составлять до 24%.

-уборщику служебных помещений, мойщику посуды за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – 10% от ставки (оклада);

-шеф-повару, повару, за работу с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% ставки (оклада);

-учителю химии за работу с химическими реактивами – 12% от ставки. Установление вышеуказанных доплат производится по результатам специальной оценки условий труда, конкретный размер выплаты работникам определяется от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

-учителю-логопеду — 20% от ставки (оклада);

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

7.3.Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.4.Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.5.Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

В учреждении установлен размер доплаты – 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.7.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего

времени.

7.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

7.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

8. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учреждением.

9. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала. Педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата заработной платы в случаях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», и в размерах, установленных указанным приказом.

9.2. При установлении учебной нагрузки больше или меньше нормы часов, предусмотренной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», требуется письменное согласие работника.

9.3. Выплаты стимулирующего характера, премии, поощрительные выплаты, материальная помощь осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда соответствующей группы работников. Перечни видов выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с Положением.

10. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

10.1. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В

случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные доводятся до сведения работника, подавшего письменное заявление о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности.

По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

10.2. Условием получения работником надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда является добросовестное отношение к труду и исполнение должностных обязанностей. В случае дисциплинарного взыскания, неисполнения или ненадлежащего исполнения должностных обязанностей надбавки могут быть уменьшены или сняты.

11. ПАРАМЕТРЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА ДЛЯ НАЧИСЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ВЫПЛАТЫ.

11.1.

K1	Качество знаний	1) количество учащихся на «4-5» по итогам полугодия 2) количество учащихся на «4-5» по итогам административных к/работ	Профильный предмет – >60%	3
			Непрофильные предметы - >50% (базовый)	2
K2	ЕГЭ - (полугодие) ГИА — (единовременная выплата)	1) обязательный предмет 2) предмет по выбору	>70%	2
			>60%	1
			Порог успешности – 100%	5
			Порог успешности – 100% Выше краевого Выше районного	3 5 2
K3	Дети-участники интеллектуальных конкурсов различного уровня	1) Олимпиады органов управления образования	Муниципальная победитель	4
			призер Зональная Победитель призёр	1 6 2
			Регион победитель призер Российская побед	10 7 20

			призер	10
		общешкольные		1
		городские		3
		участие		1
	2) Конкурсы, викторины и пр. 1-3 места	Красные		5
		участие		1
		Российские		10
		участие		1
		Победитель		4
	Заочные олимпиады из основного перечня	Призер		2
	3) Организация участия во Всероссийских и международных конкурсах и играх	За каждый 10 участников		1
	4) Научно-исследовательские работы учащихся	Муниципальные		2
		Красные		5
		Российские		10
	5) Спортивные соревнования (победа команды считается единичной) личное первенство	победитель		2
		призер		1

<p>К4</p> <p>Иновационная деятельность, экспериментальная работа, разработка и внедрение авторских программ</p>	<p>Разработка авторских программ, элективных курсов, рабочих программ для углубленного изучения предметов, целевых программ, индивидуальных программ</p> <p>Внедрение авторской программы</p> <p>Работа по новым образовательным стандартам: 1 класс</p> <p>2 — 4 классы</p> <p>5-11 классы</p> <p>Открытый урок в школе</p> <p>Открытый урок на район</p> <p>Открытый урок на край</p> <p>Конкурсы «Открытый урок» и подобные</p> <p>Участие</p> <p>Победа</p>	<p>5</p> <p>2</p> <p>4</p> <p>2</p> <p>1</p> <p>5</p> <p>10</p> <p>30</p> <p>2</p> <p>5</p>
<p>К5</p> <p>Проведение уроков высокого качества</p>	<p>проведение открытых уроков в соответствии с планом методической работы школы</p>	
<p>К6</p> <p>Подготовка и проведение внеклассных мероприятий по предмету и в рамках классного руководства, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей и общественности.</p>	<p>Организация и проведение дней открытой двери и пр., участие педагога с учащимися в социально-значимых акциях, проекта сотрудничества с органами власти, общественными организациями и пр.</p>	<p>Общешкольный, городской или областной уровень, выступление за честь школы.</p> <p>Участие</p> <p>Организация и проведение</p> <p>1</p> <p>3</p>
<p>К7</p> <p>Исполнительская дисциплина</p>		<p>Сетевой город</p> <p>Своевременная сдача отчетов</p> <p>2</p> <p>1</p>
<p>К8</p> <p>Методическая работа педагога</p>	<p>1) семинары, мастер-классы</p>	<p>Школьный уровень</p> <p>Районный уровень</p> <p>2</p> <p>5</p>

		Администратор электронных дневников Организация работы официального сайта школы, сбор и подготовка материалов Ведение базы данных учителей и учеников Консультации по предметам к ГИА и ЕГЭ Предшкольная подготовка	
К14	За увеличение объема работы	Рейд по Закону 1539 Организация работы по охране труда	До 3000 До 3000 рублей До 1000 рублей До 200 группа до 500 рублей до 450 рублей до 2000 рублей до 2000 рублей

11.2. В учреждении с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности устанавливается доплата за квалификационную категорию. Размеры доплаты:

- 3000 рублей- при наличии высшей квалификационной категории;
- 1500 рублей - при наличии первой квалификационной категории;

11.3. *Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ* устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин, размеры:

- до 250 руб – за Почетную грамоту Министерства образования и науки
- до 500,00 руб – за почетное звание «Отличник народного образования», «Почетный работник», «Заслуженный учитель Кубани»
- до 1000,00 руб – за ученую степень кандидата наук;
- до 1000,00 руб - за почетное звание «Заслуженный учитель России»;
- до 750 руб. при наличии государственных наград;
- до 1500,00 руб за ученую степень доктора наук.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

11.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении образования:

11.5 Стимулирующая надбавка за организацию практических работ учителям химии, информатики, физики, биологии 770 рублей.

11.6 Стимулирующая надбавка за индивидуальную работу с учащимися профильных классов 1 час – 30 рублей.

11.7 Стимулирующая надбавка за увеличение объема работы:

- Ведение отчетности по питанию до 3000 рублей
- Контроль всеобща в микрорайоне школы, ведение базы данных до 2000 рублей
- Тьютор, руководитель районных методических объединений, руководители школьных методических объединений учителей математики, русского языка и литературы, начальных классов, несвободный председатель первичной профсоюзной организации до 500 рублей
- Организация обучения и повышения квалификации педагогических работников в сфере использования ИКТ, оказание методической помощи до 5000 рублей.
- Системный администратор до 1000 рублей
- Работа с допризывной молодежью до 2000 рублей
- Начальник штаба ГО школы до 2000 рублей
- Организация работы ДЮП и профилаткиа детского дорожно-транспортного травматизма в школе до 1500 рублей
- Разработка инструкций и памяток для учащихся и родителей по ПДД ДДТТ до 500 рублей
- Разработка и ведение отчетности документации ДЮП и кружок ЮИД до 1500 рублей
- Организация работы Поста №1 до 1000 руб
- Работа в качестве организатора, технического специалиста, члена ГЭК, ассистента во время проведения итоговой аттестации по программам основного общего образования – 520 руб за 1 экзамен.
- Классное руководство до 3000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов, наполняемость которых меньше установленной, уменьшение выплат производится пропорционально численности обучающихся

11.8. В учреждении с целью привлечения и стимулирования молодых специалистов устанавливается надбавка педагогическим работникам, окончившим образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющее государственную аккредитацию, и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения в размере 3000 рублей ежемесячно в течение трех лет со дня трудоустройства. Выплата производится молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) до завершения учебного года (31 августа).

Стимулирующие выплаты п.п.11.2-11.8 могут устанавливаться 2 раза в год (с сентября по декабрь и с января по август).

11.9. С 01 сентября 2020 в учреждении устанавливается выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам.

11.9.1. Право на получение ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам имеют педагогические

работники, на которых приказом директора возложены функции классного руководителя в конкретном классе.

11.9.2. Размер ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающих из федерального бюджета в краевой бюджет, составляет 5000 (пять тысяч) рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в одном классе.

11.9.3. Денежное вознаграждение выплачивается в размере 5000 (пять тысяч) рублей ежемесячно за классное руководство педагогическим работникам, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

11.9.4. Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс, независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них образовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

11.9.5. Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере 5000 (пять тысяч) рублей выплачивается дополнительно к доплатам за классное руководство, указанным в п.2.5.1 и п. 11.7 настоящего Положения, за счет средств иного межбюджетного трансферта, поступающих из федерального бюджета в краевой бюджет.

11.9.6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы, в связи с этим оно выплачивается педагогическим работникам одновременно с выплатой заработной платы.

11.9.7. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине работы по классному руководству выплата денежного вознаграждения за классное руководство может быть отменена.

12. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО, УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОГО, ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА

Заместители директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе	Организация предпрофильного и профильного обучения	До 5000 руб
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы (высокий уровень организации и мониторинга учебно-воспитательного процесса)	До 5000 руб
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	До 5000 руб
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (педагогический совет, методический совет, школьные методические объединения, совет учащихся школы)	До 3000 руб
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	До 5000 руб
	Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения	До 5000 руб
	Участие и организация методической работы (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	До 3000 руб

	Организация инновационной и экспериментальной деятельности школы	До 5000 руб
	Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы. Занятость учащихся во внеурочное время	До 2000 руб
	Организация работы по профилактике правонарушений	До 3000 руб
	Результативная деятельность по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете и на учете в КДН, отсутствие(снижение) преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	До 3000 руб
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	До 3000 руб
	Организация и результативность спортивно-массовой работы и патриотического воспитания учащихся	До 3000 руб
	Организация и результативность работы по предотвращению дорожно-транспортного травматизма, наличие отрядов ЮИД	До 1000 руб
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, проверки журналов, личных дел учащихся и т.п.)	До 3000 руб
	За качественное ведение тарификации	До 3000 руб
	за выполнение отдельных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5000 руб
	за стабильно высокие показатели результативности работы	До 3000 руб
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	До 3000 руб
	За высокие результаты ЕГЭ	До 3000 руб
	За организацию работы школьного музея	До 3000 руб
	За организацию и проведение родительского всеобщего	До 2000 руб
	Работа в качестве руководителя ППЭ в рамках проведения государственной итоговой аттестации по программам основного общего образования	1360 руб. 1 экзамен
Заместитель директора по ХР	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях и на территории школы	До 5000 руб
	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 5000 руб
	Обеспечение режима стабильного технического оснащения школы	До 5000 руб
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 5000 руб
	Организация антитеррористической защищенности школы	До 5000 руб

Делопроизводитель, электроник	Организация и внедрение пропускного режима в образовательном учреждении	До 5000 руб
	Отсутствие детского травматизма на территории школы	До 3000 руб
	Качественное ведение документации, своевременность предоставления информации и др.	До 1000руб
	За работу с организациями, коммунальными службами, предпринимателями по содержанию и ремонту школьных зданий и сооружений.	До 2000 руб
	За отсутствие травматизма на рабочем месте	До 3000 руб
	Организация и проведение работ по благоустройству и сохранности зданий и территории.	До 5000 руб
	Создание благоприятного теплового и светового режимов	До 1000 руб
	За качественную организацию и оперативную ликвидацию последствий аварий	До 5000 руб
	За компетентность, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	До 3000 руб
	За качественную подготовку документов для сдачи всех видов отчетности	До 1000 руб
	за выполнение отдельных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5000 руб
	за стабильно высокие показатели результативности работы	До 3000 руб
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	До 5000 руб
	За сложность, напряженность, интенсивность, усиленный режим работы	До 3000 руб
	За качественную подготовку документов для сдачи всех видов отчетности	До 3000 руб
	За выполнение работ не входящих в круг должностных обязанностей	До 5000 руб
	За выполнение отдельных поручений, не входящих в круг должностных обязанностей	До 1000 руб
	За стабильно высокие показатели результативности работы	До 5000 руб
	За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	До 3000 руб
	За использование в работе специальных программных продуктов	До 500 руб
Заведующая библиотекой, библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	До 5000 руб
	пропаганда чтения как формы культурного досуга	До 5000 руб
	участие в общешкольных и районных мероприятиях	До 5000 руб
	Организация и проведение тематических выставок, читательских конференций, устных журналов, выпуск газет	До 5000 руб
	выполнение плана работы библиотекаря	До 3000 руб

	Увеличение численности книг школьной библиотеки в сравнении с предыдущим годом	До 1000 руб
	Организация работы по ремонту книг школьной библиотеки	До 3000 руб
	Своевременное оформление подписки на периодику	До 3000 руб
	Участие в работе методического объединения, семинаров на уровне района	До 3000 руб
	Повышение квалификации и профессиональная подготовка	До 3000 руб
	Совершенствование старых и овладение новыми технологиями работы	До 5000 руб
	Участие в районных конкурсах, конференциях, выставках.	До 5000 руб
	Совместная работа с городской библиотекой	До 2000 руб
	Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	До 5000 руб
	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	До 3000 руб
	Эффективность работы с учащимися, находящимися под опекой, инвалидами, одаренными, учащимися из семей СОП	До 5000 руб
	Снижение (отсутствие) пропусков учащихся без уважительной причины	До 5000 руб
	Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	До 5000 руб
	Результативная деятельность по снижению количества учащихся, стоящих на школьном учете и на учете в КДН, отсутствие (снижение) преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	До 3000 руб
	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов и т.п.)	До 2000 руб
	Организация обеспечения учащихся горячим питанием	До 3000 руб
	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности	До 5000 руб
	Активное участие в общественной жизни коллектива	До 3000 руб
	Подготовка конкурсов, конференций различного уровня	До 5000 руб
	Подготовка и проведение внеклассных мероприятий	До 3000 руб
	участие в методической работе (конференции, семинары, методические объединения, мастер-классы, конкурсы)	До 3000 руб
Педагог-психолог, социальный педагог, логопед		

	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы, мероприятия по профилактике вредных привычек)	До 3000 руб
	Выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10000 руб
МОП	проведение генеральных уборок	До 1000 руб
	содержание участка в соответствии с требованиями	
	СанПиН, качественная уборка помещений	До 1000 руб
	оперативность выполнения заявок по устранению	
	технических неполадок	До 3000 руб
	выполнение необходимых объемов текущего ремонта в школе	До 5000 руб
	участие в мероприятиях по созданию комфортных санитарно-бытовых условий в школе	До 3000 руб
		До 3000 руб
	обеспечение санитарно-гигиенических условий организации горячего питания	До 3000 руб
	участие в мероприятиях по созданию комфортных санитарно-бытовых условий в столовой. Отсутствие предписаний служб надзора и СЭС	До 3000 руб
	выполнение необходимых объемов текущего ремонта в столовой школы	До 3000 руб
	отсутствие производственного травматизма	До 3000 руб
	исполнительская дисциплина	До 3000 руб
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса хранения продуктов в столовой	До 3000 руб
		До 3000 руб
	обеспечение санитарно-гигиенических условий организации горячего питания	До 3000 руб
	добросовестное выполнение должностных обязанностей при осуществлении охраны и пропускного режима в школе	До 3000 руб
	за расширение объемов выполняемых работ	До 5000 руб
	за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения)	До 3000 руб
	за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 10000 руб
	За обеспечение бесперебойной работы компьютерной техники и программ	До 3000 руб

12.4. Стимулирующая надбавка может устанавливаться на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена

13. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

13.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут быть установлены премии:

-премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного периода работник лишается права на получение премии по итогам работы за это период.

13.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

13.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Максимальным размером премии за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премиирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

13.5. Премия к профессиональным праздникам (День учителя). Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

13.6. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

14. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ.

14.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь выплачивается работникам одновременно в размере:

- в случае смерти сотрудника (выплачивается членам его семьи) или его близких родственников – до 100% (в процентах от оклада);

- при несчастных случаях (авария, травма, др.), в случаях пожара, гибели имущества и т. Д – до 100% (в процентах от оклада);

- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника – до 200% (в процентах от оклада);

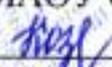
- в связи с юбилейными датами, свадьбой и иными обстоятельствами – до 100% (в процентах от оклада).

- к отпуску на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 50 % (в процентах от оклада).

14.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и наличия денежных средств.

14.3. Руководителю учреждения выплата материальной помощи производится в соответствии с приказом управления образования администрации муниципального образования Курганинский район.

Приложение №3
к коллективному договору

Председатель ПК
МАОУ СОШ №1

Н.П.Козлова
24 марта 2021 г.

Директор
МАОУ СОШ №1 им. В.Г. Серова

С.В.Павличенко
24 марта 2021 г.

Соглашение по охране труда на 2021 -2024 год

в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»

№	Содержание мероприятий	Ориентировочная стоимость работ по ценам в 2021г. на момент заключения КД, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5
1	Проведение специальной оценки условий труда (внеплановой, на вновь введенных рабочих местах), оценка профрисков	190,0	В течение трех лет, в зависимости от сроков проведения оценок профрисков	Специалист по охране труда
2	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	580,0	ежегодно	Специалист по охране труда
3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	51,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР; Специалист по охране труда
4	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	51,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР; Специалист по охране труда

5	Проведение специального обучения по охране труда руководителя (ИП), заместителей, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	8,0	По срокам согласно действующему законодательству	Специалист по охране труда
6	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.	15,0	Ежегодно	В соответствии с СУОТ
7	Внедрение систем (устройств) автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами, подъемными и транспортными устройствами.			
8	Приобретение и монтаж средств сигнализации о нарушении нормального функционирования производственного оборудования, средств аварийной остановки, а также устройств, позволяющих исключить возникновение опасных ситуаций при полном или частичном прекращении энергоснабжения и последующем его восстановлении.	500,0	За 3 года	Зам. по АХР
9	Устройство ограждений элементов производственного оборудования от воздействия движущихся частей, а также разлетающихся предметов, включая наличие фиксаторов, блокировок, герметизирующих и других элементов.			
10	Устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.			

11	Нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	30,0	По мере износа и негодности	Специалист по ОТ, зам. по АХР
12	Внедрение систем автоматического контроля уровней опасных и вредных производственных факторов на рабочих местах.			
13	Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.			
14	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых, кислотных, щелочных, расплавных и других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.			
15	Механизация и автоматизация технологических операций (процессов), связанных с хранением, перемещением (транспортированием), заполнением и опорожнением передвижных и стационарных резервуаров (сосудов) с ядовитыми, агрессивными, легковоспламеняющимися и горючими жидкостями, используемыми в производстве.			
16	Механизация работ при складировании и транспортировании сырья, оптовой продукции и отходов производства.			

17	Механизация уборки производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источниками опасных и вредных производственных факторов, очистки воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	100,0	За 3 года	Специалист по ОТ, зам по АХР
18	Модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, лазерного, ультрафиолетового).			
19	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, аспирационных и пылегазоулавливающих установок, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	100,0	За 3 года	Зам по АХР
20	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	35,0		Зам по АХР

21	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.	500,0	За 3 года	Специалист по ОТ, психолог, зам по АХР
22	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой.	30,0	За 3 года	Зам по АХР
23	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	20,0	За 3 года	Зам по АХР
24	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда.	80,0	За 3 года	Специалист по ОТ,
25	Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	15,0	За 3 года	Специалист по ОТ,
26	Организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.	75,0	За 3 года	Специалист по ОТ,
27	Обучение лиц, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.			Специалист по ОТ,

28	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой помощи.	15,0		Специалист по ОТ,
29	Устройство тротуаров, переходов, тоннелей, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников.			
30	Организация и проведение производственного контроля в порядке, установленном действующим законодательством.	60,0	За 3 года	Зам по АХР
31	Издание (тиражирование) инструкций по охране труда.	10,0	За 3 года	Специалист по ОТ,
32	Перепланировка размещения производственного оборудования, организация рабочих мест с целью обеспечения безопасности работников.			
33	Проектирование и обустройство учебно-тренировочных полигонов для отработки работниками практических навыков безопасного производства работ, в том числе на опасных производственных объектах.			
34	Санитарно-гигиеническое обучение	45,0	За 3 года	Зам по АХР
	Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:			
35	Компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях.	90,0	Ежегодно	Зам по АХР

36	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.	30,0	Ежегодно	Зам по АХР
37	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастики, лечебной физической культуры (далее - ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий.	30,0	Ежегодно	Зам по АХР
38	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря.	60,0	Ежегодно	Зам по АХР
39	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.	150,0	Ежегодно	Зам по АХР
40	Создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культурой и спортом по месту работы.			
	ИТОГО:	2835,0	ЗА 3 ГОДА	
	Организационные мероприятия			
41	Проведение Дня охраны труда (Постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 года N 554).			
42	Участие организации в конкурсах трудовой тематики («Успех и безопасность» и другие).			

43	Участие организации во Всероссийской Неделе охраны труда (г. Сочи).			
44	Создание комитета по охране труда и организация его работы (ст.218 ТК РФ, Приказ Минтруда России от 24.06.2014 N412н).			
45	Выборы уполномоченного по охране труда и организация его работы (Постановление Исполкома ФНПР от 18 октября 2006 г. N 4-3).			
Ожидаемая социальная эффективность мероприятия				
	Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда, человек	всего		100%
		в т.ч. женщин		100%
	Количество работников, высвобождаемых с работ с вредными или опасными условиями труда, человек	всего		
		в т.ч. женщин		

Приложение № 4
к коллективному
договору


Председатель ПК
МАОУ СОИЧ №1
Н.П.Козлова
24 марта 2021 г.


Директор
МАОУ СОИЧ №1
С.В.Павличенко
24 марта 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников, которым
предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
(указывается продолжительность отпуска)

ТК РФ Статья 101 . Ненормированный рабочий день.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

1.Заместитель директора по ХР

5 календарных дней

Приложение № 5
к коллективному договору



Перечень
производств (работ) с вредными и (или) опасными условиями труда, за
работу в которых работники имеют право на доплаты к тарифной ставке
(ст. 147 Трудового Кодекса РФ)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Размеры повышенной оплаты труда (в процентах к тарифной ставке, окладу)	Основание предоставления
1	Повар	столовая	4 %	карта СОУТ №0641.01.07 от 13.09.2019г. класс 3.1

Приложение № 6
к коллективному договору



Перечень
работ, профессий и должностей с вредными условиями труда работа в
которых дает право на дополнительный отпуск
(ст. 117 Трудового кодекса РФ)
(рабочие места с классом 3.2 и выше по результатам СОУТ – отсутствуют)

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (для класса 3.2 и выше)	Основание предоставления

Примечание: В связи с проведением специальной оценки труда и согласно ст.15 п.3 Федерального Закона от 28.12.2013г. №421 «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» сохраняют льготу на дополнительный отпуск при работе на данной ДОЛЖНОСТИ: согласно Постановлению Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22 "Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

Работники принятые до проведения СОУТ в организации:

№ п/п	Ф.И.О. работника, профессия (должность)	Наименование структурного подразделения	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	Основание предоставления
1	Ашба И.О., повар	столовая	6	П.117 Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22
2	Галеева З.Г. повар	столовая	6	П.117 Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. N 298/П-22

Приложение № 7
к коллективному
договору



**Перечень профессий и должностей работников,
которые обеспечиваются сертифицированными спецодеждой,
спецодеждой и средствами индивидуальной защиты в соответствии с
Приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 года № 290н
«Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников
спецодеждой, специальной обувью и другими средствами
индивидуальной защиты»**

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (№ и дата документа, утв. типовые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	Заместитель директора по АХР (Заведующий хозяйством)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
2	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 60
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
3	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н

		механических воздействий		от 9.12.2014 г. пункт 92
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 122
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 135
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		<i>При выполнении наружных работ зимой:</i>		Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. Примечание, п.1-6,11
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 2 года	
6	Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 163
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 171
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	

		механических воздействий		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
8	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ N 997н от 9.12.2014 г. пункт 23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		<i>При выполнении наружных работ зимой:</i>		Приказ Минтруда РФ N 997н от 9.12.2014 г. Примечание, п. 1-б, 11
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года	
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 2 года	

Приложение № 8
к коллективному договору

Председатель ПК
МАОУ СОШ № 1
Козь Н.П.Козлова
24 марта 2021 г.

Директор
МАОУ СОШ № 1
С.В. Павличенко
24 марта 2021 г.

Перечень профессий и должностей, на которых работникам бесплатно выдаются смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств».

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	3	2	5	4	6
Защитные средства					
1	Уборщик служебных помещений		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (пункт 2)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелоче-масляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецодежде	100 мл
2	Повар				100 мл
3	Кухонный рабочий				100 мл
4	Мойщик посуды				100 мл
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				100 мл
6	Дворник				100 мл
Очищающие средства					
1	Уборщик служебных помещений		Мыло туалетное или Жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г
2	Повар				250мл
					200г

			дозированных		250мл
3	Кухонный рабочий		устройствах, в том числе для мытья рук (пункт 7)		200г 250мл
4	Мойщик посуды				200г 250мл
5	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				200г 250мл
6	Заместитель директора по АХР (Заведующий хозяйством)				200г 250мл
7	Дворник				200г 250мл
Регенерирующие, восстанавливающие средства					
1	Уборщик служебных помещений		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (пункт 10)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл
2	Кухонный рабочий				100 мл
3	Мойщик посуды				100 мл
4	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий				100 мл

От работников:
 Председатель профкома
 Н.П.Козлова
 «24» марта 2021г.

От работодателя:
 Директор МАОУ СОШ №1
 С.В.Павличенко
 «24» марта 2021г.

**Перечень опасностей и профессиональных рисков
 в МАОУ СОШ №1 им. В.Г.Серова г.Курганинска**

Таблица № 1 :Вероятность наступления проф. травмы или проф. заболевания на работе вследствие нижеуказанных возможных опасностей (по классификатору причин несчаст.случаев Гострудинспекции):				
	Наименование опасности	Указанная опасность как причина профтравмы возможна в организации / проставить "Да"	Указанная опасность как причина профтравмы невозможна в организации / проставить "Нет"	Тяжесть ущерба, последствия
	Конструктивные недостатки и недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования		нет	
	Несовершенство технологического процесса		нет	
	Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования		нет	
	Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории		нет	
	Нарушение технологического процесса		нет	
	Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
	Нарушение правил дорожного движения	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
	Неудовлетворительная организация производства работ	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
	Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест		нет	
	Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, в т.ч.			
	Непроведение инструктажа по охране труда	да		травмы разной тяжести
	Непроведение обучения и проверки знаний по охране труда	да		травмы разной тяжести
	Неприменение работником средств индивидуальной защиты, в том числе:			

Вследствие необеспеченности ими работодателем	да		травмы разной тяжести
Неприменение средств коллективной защиты		нет	
Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда, в т.ч.			
Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения		нет	
Использование пострадавшего не по специальности	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Транспортные происшествия, в т.ч.			
на железнодорожном транспорте	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
на водном транспорте		нет	
на воздушном транспорте	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
на наземном транспорте	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
происшедшие:			
В пути на работу (с работы) на транспортном средстве работодателя (или сторонней организации на основании договора с работодателем или без договора)	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Во время служебных поездок (в т.ч. в пути следования в служебную командировку) на общественном транспорте	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Во время служебных поездок на личном транспортном средстве	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Во время пешеходного передвижения к месту работы	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Падение пострадавшего с высоты, в т.ч.			
Падение на ровной поверхности одного уровня, включая:	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Падение на скользкой поверхности, в том числе покрытой снегом или льдом	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Падение на поверхности одного уровня в результате проскальзывания, ложного шага или спотыкания	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Падение при разности уровней высот (с деревьев, мебели, со ступеней, приставных лестниц, строительных лесов, зданий, оборудования, транспортных средств и т.д.) и на глубину	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
(в шахты, ямы, рывины и др.)		нет	

Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр., в т.ч.			
Обрушение и осыпь земляных масс, скал, камней, снега и др.		нет	
Обвалы зданий, стен, строительных лесов, лестниц, складированных товаров и др.		нет	
Удары падающими предметами и деталями (включая их осколки и частицы) при работе (обращении) с ними		нет	
Удары случайными падающими предметами	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д., в т.ч.			
Контактные удары (ушибы) при столкновении с движущимися предметами, деталями и машинами (за исключением случаев падения предметов и деталей), в том числе		нет	
в результате взрыва		нет	
Контактные удары (ушибы) при столкновении с неподвижными предметами, деталями		нет	
и машинами, в том числе в результате взрыва		нет	
Защемление между неподвижными и движущимися предметами, деталями и машинами (или между ними)		нет	
Защемление между движущимися предметами, деталями и машинами (за исключением летящих или падающих предметов, деталей и машин)		нет	
Прочие контакты (столкновения) с предметами, деталями и машинами (за исключением ударов (ушибов) от падающих предметов)		нет	
Попадание инородного тела			
Через естественные отверстия в организме		нет	
Через кожу (край или обломок другого предмета, заноза и т.п.)	да		травмы разной тяжести
Вдыхание и заглатывание пищи либо инородного предмета, приводящее к закупорке дыхательных путей	да		травмы разной тяжести
Физические перегрузки и перенапряжения	да		
Чрезмерные физические усилия при подъеме предметов и деталей		нет	
Чрезмерные физические усилия при толкании или демонтаже предметов и деталей		нет	
Чрезмерные физические усилия при переноске или бросании предметов		нет	
Воздействие электрического тока, в т.ч.	да		

Природного электричества (молнии)	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Воздействие излучений (ионизирующих и неионизирующих)	да		травмы разной тяжести
Воздействие экстремальных температур и других природных факторов	да		
Воздействие повышенной температуры воздуха окружающей или рабочей среды	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Воздействие пониженной температуры воздуха окружающей или рабочей среды		нет	
Соприкосновение с горячими и раскаленными частями оборудования, предметами или	да		травмы разной тяжести
материалами, включая воздействие пара и горячей воды	да		травмы разной тяжести
Соприкосновение с чрезмерно холодными частями оборудования, предметами и материалами		нет	
Воздействие высокого или низкого атмосферного давления		нет	
Воздействие дыма, огня и пламени		нет	
Воздействие неконтролируемого огня (пожара) в здании или сооружении	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Воздействие неконтролируемого огня (пожара) вне здания или сооружения, в том числе пламени от костра		нет	
Воздействие контролируемого огня в здании или сооружении (огня в печи, камине и т.д.)		нет	
Повреждения при возгорании легковоспламеняющихся веществ и одежды		нет	
Воздействие вредных веществ			
Воздействие вредных веществ путем вдыхания, попадания внутрь или абсорбции в результате неправильного их применения или обращения с ними	да		травмы разной тяжести
Воздействие вредных веществ (в том числе алкоголя, наркотических, токсических или иных психотропных средств) в результате передозировки или злоупотребления при их использовании		нет	
Повреждения в результате нервно-психологических нагрузок и временных лишений	да		
(длительное отсутствие пищи, воды и т.д.)		нет	
Повреждения в результате контакта с растениями, животными, насекомыми	да		
и пресмыкающимися		нет	
Укусы, удары и другие повреждения, нанесенные животными и пресмыкающимися	да		

Укусы и ужаливания ядовитых животных, насекомых и пресмыкающихся		нет	
Повреждения в результате контакта с колючками и шипами колючих и ядовитых растений		нет	
Утопление и погружение в воду, в т.ч.			
Во время нахождения в естественном или искусственном водоеме		нет	
В результате падения в естественный или искусственный водоем		нет	
Повреждения в результате противоправных действий других лиц	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Повреждения в результате преднамеренных действий по причинению вреда собственному здоровью (самоповреждения и самоубийства)		нет	
Повреждения при чрезвычайных ситуациях природного, техногенного, криминогенного и иного характера, в т.ч.	да		
В результате землетрясений, извержений вулканов, снежных обвалов, оползней и подвижек грунта, шторма, наводнения и др.		нет	
В результате аварий, взрывов и катастроф техногенного характера	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
В результате взрывов и разрушений криминогенного характера	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
При ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, криминогенного и иного характера	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов, указать каких ниже:	да		травмы разной тяжести
При тренировках по эвакуации работников при пожаре, антитерроре	да		травмы разной тяжести

Таблица №2: Вероятность наступления проф. травмы или проф. заболевания на работе вследствие нижеуказанных возможных опасностей (по шаблону типового положения СУОТ):

Наименование	Указанная опасность как причина профтравмы возможна в организации / проставить "Да"	Указанная опасность как причина профтравмы невозможна в организации / проставить "Нет"	Тяжесть ущерба, последствия
а) механические опасности:			

опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации;		нет	
опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;		нет	
опасность удара;		нет	
опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;		нет	
опасность натывания на неподвижную колющую поверхность (острие);		нет	
опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях;		нет	
опасность затягивания или попадания в ловушку;		нет	
опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;		нет	
опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;		нет	
опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве);		нет	
опасность воздействия газа под давлением при выбросе (прорыве);		нет	
опасность воздействия механического упругого элемента;		нет	
опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении;		нет	
опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов, из-за падения;		нет	
опасность падения груза;		нет	
опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;	да		травмы разной тяжести
опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);	да		травмы разной тяжести

опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность разрыва;		нет	
опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, осколками при обрушении горной породы, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;		нет	
б) электрические опасности:			
опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность поражения электростатическим зарядом;	нет		
опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;	нет		
опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;	нет		
опасность поражения при прямом попадании молнии;	нет		
опасность косвенного поражения молнией;	нет		
в) термические опасности:			
опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;	да		травмы разной тяжести
опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;	да		травмы разной тяжести
опасность ожога от воздействия открытого пламени;		нет	
опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;		нет	

	опасность теплового удара при длительном нахождении вблизи открытого пламени;		нет	
	опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;		нет	
	ожог роговицы глаза;		нет	
	опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру;		нет	
	г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:			
	опасность воздействия пониженных температур воздуха;		нет	
	опасность воздействия повышенных температур воздуха;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
	опасность воздействия влажности;		нет	
	опасность воздействия скорости движения воздуха;		нет	
	д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:			
	опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;		нет	
	опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;		нет	
	опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;		нет	
	опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;		нет	
	е) барометрические опасности:			
	опасность неоптимального барометрического давления;		нет	
	опасность от повышенного барометрического давления;		нет	
	опасность от пониженного барометрического давления;		нет	
	опасность от резкого изменения барометрического давления;		нет	
	ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:			
	опасность от контакта с высокоопасными веществами;		нет	
	опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;		нет	

опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;		нет	
опасность образования токсичных паров при нагревании;		нет	
опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;		нет	
опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;	да		травмы разной тяжести
з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:			
опасность воздействия пыли на глаза;		нет	
опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;	да		травмы разной тяжести
опасность воздействия пыли на кожу;		нет	
опасность, связанная с выбросом пыли;		нет	
опасности воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;		нет	
опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;		нет	
опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей, содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;		нет	
и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:			
опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;		нет	
опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами; вирусами	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасности из-за укуса переносчиков инфекций;		нет	
к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:			
опасность, связанная с перемещением груза вручную;		нет	
опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;		нет	
опасность, связанная с наклонами корпуса;		нет	

опасность, связанная с рабочей позой;		нет	
опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;		нет	
опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин;		нет	
опасность психических нагрузок, стрессов;	да		травмы разной тяжести
опасность перенапряжения зрительного анализатора;	да		травмы разной тяжести
л) опасности, связанные с воздействием шума:			
опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;		нет	
опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;		нет	
м) опасности, связанные с воздействием вибрации:			
опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;		нет	
опасность, связанная с воздействием общей вибрации;		нет	
н) опасности, связанные с воздействием световой среды:		нет	
опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;	да		травмы разной тяжести
опасность повышенной яркости света;		нет	
опасность пониженной контрастности;		нет	
о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:			
опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;		нет	
опасность, связанная с воздействием электростатического поля;		нет	
опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;		нет	
опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;		нет	
опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;		нет	
опасность от электромагнитных излучений;		нет	
опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;		нет	
опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;		нет	

п) опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:			
опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;		нет	
опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;		нет	
опасность, связанная с воздействием альфа-бета-излучений, электронного, или ионного и нейтронного излучений;		нет	
р) опасности, связанные с воздействием животных:			
опасность укуса;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность разрыва;		нет	
опасность раздавливания;		нет	
опасность заражения;		нет	
опасность воздействия выделений;		нет	
с) опасности, связанные с воздействием насекомых:			
опасность укуса;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность попадания в организм;		нет	
опасность инвазий гельминтов;		нет	
т) опасности, связанные с воздействием растений:			
опасность воздействия пылицы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;		нет	
опасность ожога выделяемыми растениями веществами;		нет	
опасность пореза растениями;		нет	
у) опасность утонуть:			
опасность утонуть в водоеме;		нет	
опасность утонуть в технологической емкости;		нет	
опасность утонуть в момент затопления шахты;		нет	
ф) опасность расположения рабочего места:			
опасности выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;		нет	
опасность при выполнении альпинистских работ;		нет	

опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;		нет	
опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;		нет	
опасность, связанная с выполнением работ под землей;		нет	
опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;		нет	
опасность выполнения водолазных работ;		нет	
х) опасности, связанные с организационными недостатками:			
опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;	да		травмы разной тяжести
опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;		нет	
опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;	да		
опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;		нет	
опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;		нет	
опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;	да		травмы разной тяжести
ц) опасности пожара:			
опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность воспламенения;		нет	
опасность воздействия открытого пламени;		нет	
опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;		нет	
опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;		нет	
опасность воздействия огнетушащих	да		травмы разной тяжести

веществ;			
опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;		нет	
ч) опасности обрушения:			
опасность обрушения подземных конструкций;		нет	
опасность обрушения наземных конструкций;		нет	
ш) опасности транспорта:			
опасность наезда на человека;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность падения с транспортного средства;		нет	
опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;		нет	
опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;		нет	
опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;		нет	
опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;		нет	
щ) опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов:			
опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;		нет	
ы) опасности насилия:			
опасность насилия от враждебно настроенных работников;	да		травмы разной тяжести
опасность насилия от третьих лиц;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
э) опасности взрыва:			
опасность самовозгорания горючих веществ;		нет	
опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;		нет	
опасность воздействия ударной волны;		нет	
опасность воздействия высокого давления при взрыве;		нет	
опасность ожога при взрыве;		нет	

опасность обрушения горных пород при взрыве;		нет	
ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:			
опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;		нет	
опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;		нет	
опасность отравления.		нет	

Таблица № 3 :Вероятность наступления проф. травмы или проф. заболевания на работе вследствие нижеуказанных возможных опасностей (из опыта работы; возможно добавление списка своими причинами):

Наименование	Указанная опасность как причина профтравмы возможна в организации и / проставить "Да"	Указанная опасность как причина профтравмы невозможна в организации / проставить "Нет"	Тяжесть ущерба, последствия
Использование личного транспорта работников в служебных целях	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Направления работников к другому работодателю	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Поручения работникам не по их должности, не прописанные в трудовом договоре (напр. - подворовой обход и т.п.)	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Привлечение работников по гражданско-правовым договорам вместо трудовых		нет	
Привлечение работников по срочным трудовым договорам	Да		
Экстренное привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня	Да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Повтор ранее произошедшие несчастные случаи на производстве		нет	
Повтор ранее произошедшие несчастные случаи с работниками в быту, только теперь на работе (предрасположенность отдельных работников к травмам и экстремальным	Да		травмы разной тяжести

ситуациям)			
При отработке (тренировки) возможной эвакуации при тер. Акте, стихийном бедствии, технокатастрофе и т.п.	Да		травмы разной тяжести
Использование мобильного телефона сверх рекомендуемых норм (Разговор по мобильному телефону не должен длиться более 2 минут, а минимальная пауза между звонками должна быть не менее 15 минут).	да		травмы разной тяжести
Отсутствие в организации (у ИП) комнаты отдыха и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ)	да		травмы разной тяжести
Отсутствие в организации (у ИП) помещения для приёма пищи (ст.223 ТК РФ)		нет	



ПЛАН
мероприятий по снижению профессиональных рисков
в МАОУ СОШ №1 им. В.Г.Серова

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения
<i>Общие мероприятия по управлению рисками:</i>		
1	Проведение вводного инструктажа по охране труда, пожарной безопасности специалистом, определённым приказом	При приеме работника на работу
2	Проведение инструктажа с работниками и присвоением 1 группы по электробезопасности специально обученным специалистом	Ежегодно
3	Обучение работников по охране труда и проверка знаний	В установленные сроки
4	Проведение медицинских осмотров в соответствии со ст. 213 ТК РФ и приказа МЗСР от 12.04.2011г. №302н;	В установленные сроки
5	Выполнение работниками обязанностей и проведение работ, обусловленных трудовым договором	Постоянно
6	Осуществление контроля над соблюдением законодательства по охране труда	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей при передвижении в учреждении, зданиях и территориях населённых пунктов, во время служебных поездок и командировок в случаях производственной необходимости:</i>		
7	Соблюдение правил безопасности при передвижении работника на воздушном, железнодорожном, наземном транспорте.	Постоянно
8	Соблюдение правил дорожного движения при передвижении на транспорте учреждения.	Постоянно
9	Исключение использования личного транспорта в служебных целях.	Постоянно
10	Соблюдение правил дорожного движения при передвижении пешком.	Постоянно
11	Минимизировать длительное нахождение на открытом воздухе при высоких температурах.	Постоянно
12	Безопасное поведение при контактах с растениями, насекомыми, животными.	Постоянно
13	Не вступать в конфликт с агрессивно настроенными гражданами.	Постоянно
14	При направлении работника к другому работодателю в служебных целях оформлять приказ и проходить целевой	Постоянно

	инструктаж.	
15	Аккуратное, внимательное передвижение по лестнице, опираясь за поручни.	Постоянно
16	Исключение работ на высоте без прохождения обучения на данный вид работ на испытанных в установленном порядке лестницах (стремянках).	Постоянно
17	Соблюдение требований по содержанию здания: - ровный пол без дефектов напольного покрытия; - передвижение по сухим полам; - достаточная освещённость помещений; - отсутствие в проходах к рабочим местам свободно лежащих проводов; - своевременная уборка снега в зимний период на входной лестнице в здание на ступенях и использование противоскользящих материалов.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей по оборудованию рабочих мест:</i>		
18	Улучшение эргономики рабочих мест.	Постоянно
19	Достаточная освещённость на поверхности стола в зоне размещения рабочих документов.	Постоянно
20	Расположение мониторов компьютеров, чтобы не создавалось бликов от освещения и окон, использование штор и жалюзи.	Постоянно
21	Запрет на складирование предметов на шкафах и в проходах к рабочим местам.	Постоянно
22	Поддержание оптимальных температур в помещениях учреждения в зимний и летний периоды (отопление и кондиционирование), установка защитных экранов на потоках охлаждённого воздуха.	Постоянно
<i>Для снижения уровней опасностей от поражения электрическим током предусмотреть организационные и технические мероприятия:</i>		
23	Наличие и ежегодная проверка защитного заземления.	В установленные сроки
24	Контроль целостности изоляции проводов и исправности электроустановочных изделий.	В установленные сроки
25	Не производить эксплуатацию и ремонт электроприборов и оборудования самостоятельно, сообщить непосредственному руководителю.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей психических нагрузок и стрессов:</i>		
26	Рекомендуется в соответствии с методическими рекомендациями МР 2.2.9.2311-07 (п.6.1) ввести регламентированные перерывы через 2 ч от начала рабочей смены и через 2 ч после обеденного перерыва продолжительностью 5-7 мин каждый. Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления зрительного и других анализаторов целесообразно выполнять комплексы физических упражнений, включая упражнения для глаз, в первой половине смены, а в конце рабочего дня показана психологическая разгрузка в специально оборудованных	Постоянно

	помещениях.	
27	Работу за пределами нормальной продолжительности рабочего дня оформлять соответствующим образом с письменного согласия работника.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей работников рабочих профессий:</i>		
28	Применение средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.	Постоянно
29	Использовать чистящие и обезжиривающие вещества в соответствии с инструкцией применения.	Постоянно
30	При проведении пыльных работ применять респиратор, очки защитные.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей при пожаре и чрезвычайной ситуации выполнять организационные и технические мероприятия:</i>		
31	Проведение вводного инструктажа и повторного по пожарной безопасности специалистом, определённым приказом.	При приёме на работу работника
32	Использование системы автоматической пожарной сигнализации.	Постоянно
33	Своевременная проверка и оснащение первичными средствами пожаротушения, периодическая тренировка безопасного пользования порошковыми огнетушителями с целью исключения попадания порошка на работников.	В установленные сроки
34	Периодическое проведение тренировок по эвакуации и действиях по ЧС.	В установленные сроки
35	В период массового заболевания граждан и эпидемиях заболеваний при приёме посетителей использовать маски защитные, перчатки и щитки лицевые.	Постоянно
36	Осторожное обращение с горячими предметами.	Постоянно

Меры по снижению, устранению выявленных профрисков

№ п/п	Наименование опасности	Указанная опасность как причина профтравмы возможна в организации / проставить "Да"	Тяжесть возможного ущерба, последствия	Меры по снижению, устранению профессионального риска
1	Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	Комплекс мероприятий по БДД; контроль, обучение; инструктажи; мед.осмотр водителей
2	Нарушение правил дорожного движения	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	Обучение, инструктажи, дни охраны труда
3	Неудовлетворительная организация производства работ	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	Обучение по ОТ всех сотрудников; инструктажи по ОТ; консультации с профсоюзом, согласование проектов приказов
4	Непроведение инструктажа по охране труда	да	травмы разной тяжести	планирование и контроль за периодичностью проведения инструктажей; обучение ответственных лиц
5	Непроведение обучения и проверки знаний по охране труда	да	травмы разной тяжести	планирование и контроль за периодичностью обучения ответственных лиц; проведение проверки знаний
6	Неприменение работником средств индивидуальной защиты, в том числе: Вследствие необеспеченности ими работодателем	да	травмы разной тяжести	контроль за подчиненными работниками по применению СИЗ
7	Использование пострадавшего не по специальности	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	недопущение работников к работам, не предусмотренных трудовым договором и без обучения по безопасным методам работ

8	Транспортные происшествия, в т.ч.			
9	на железнодорожном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	перед командировкой проведение соответствующего инструктажа
10	на воздушном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	перед командировкой проведение соответствующего инструктажа
11	на наземном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	перед командировкой проведение соответствующего инструктажа
12	происшедшие:			
13	В пути на работу (с работы) на транспортном средстве работодателя (или сторонней организации на основании договора с работодателем или без договора)	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	организация перевозок сотрудников в соответствии с действующими требованиями
14	Во время служебных поездок (в т.ч. в пути следования в служебную командировку) на			
15	общественном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников
16	Во время служебных поездок на личном транспортном средстве	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	организация использования личного транспорта работников в соответствии с действующим законодательством
17	Во время пешеходного передвижения к месту работы	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников
18	Падение пострадавшего с высоты, в т.ч.			

19	Падение на ровной поверхности одного уровня, включая:	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников
20	Падение на скользкой поверхности, в том числе покрытой снегом или льдом	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
21	Падение на поверхности одного уровня в результате проскальзывания, ложного шага или спотыкания	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
22	Падение при разности уровней высот (с деревьев, мебели, со ступеней, приставных лестниц, строительных лесов, зданий, оборудования, транспортных средств и т.д.) и на глубину	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
23	(в шахты, ямы, рывины и др.)			
24	Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр., в т.ч.			
25	Обрушение и осыпь земляных масс, скал, камней, снега и др.			
26	Обвалы зданий, стен, строительных лесов, лестниц, складированных товаров и др.			
27	Удары падающими предметами и деталями (включая их осколки и частицы) при работе (обращении) с ними			соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

28	Удары случайными падающими предметами	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
29	Попадание инородного тела			
30	Через кожу (край или обломок другого предмета, заноза и т.п.)	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
31	Вдыхание и заглатывание пищи либо инородного предмета, приводящее к закупорке дыхательных путей	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
32	Чрезмерные физические усилия при переноске или бросании предметов	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
33	Природного электричества (молнии)	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
34	Воздействие излучений (ионизирующих и неионизирующих)	да	травмы разной тяжести	
35	Воздействие повышенной температуры воздуха окружающей или рабочей среды	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

36	Соприкосновение с горячими и раскаленными частями оборудования, предметами или	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
37	материалами, включая воздействие пара и горячей воды	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
38	Воздействие неконтролируемого огня (пожара) в здании или сооружении	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
39	Повреждения в результате нервно-психологических нагрузок и временных лишений	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; предоставление длительного отпуска при стаже пед работникам; оборудование комнаты отдыха
40	Повреждения в результате контакта с растениями, животными, насекомыми	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
41	Укусы, удары и другие повреждения, нанесенные животными и пресмыкающимися	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

42	Повреждения в результате противоправных действий других лиц	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
43	Повреждения при чрезвычайных ситуациях природного, техногенного, криминогенного и иного характера, в т.ч.	да		
44	В результате аварий, взрывов и катастроф техногенного характера	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
45	В результате взрывов и разрушений криминогенного характера	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
46	При ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, криминогенного и иного характера	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
47	Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов, указать каких ниже:	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
48	При тренировках по эвакуации работников при пожаре, антитерроре	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

	а) механические опасности:			
49	опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
50	опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
51	опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
52	опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
53	б) электрические опасности:			

54	опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
55	опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
56	в) термические опасности:			
57	опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
58	опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
59	опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; соблюдение температурных режимов

60	г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:			
61	опасность воздействия повышенных температур воздуха;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; соблюдение температурных режимов
62	опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; выдача СИЗ
63	з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:			
64	опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;	да	травмы разной тяжести	
65	и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:			
66	опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами; вирусами	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; контроль состояния здоровья

				работника, своевременное отстранение больных
67	опасность психических нагрузок, стрессов;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; обеспечение комнатой отдыха, помощь психолога
68	опасность перенапряжения зрительного анализатора;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
69	опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; производственный контроль
70	опасность укуса;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
71	с) опасности, связанные с воздействием насекомых:			

72	опасность укуса;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
73	х) опасности, связанные с организационными недостатками:			
74	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;	да	травмы разной тяжести	обеспечение всех рабочих мест инструкциями; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
75	опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;	да		разработка алгоритма действий сотрудников при опасных ситуациях; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
76	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;	да		обеспечение всех рабочих мест перечнями возможных аварий; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

77	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;	да		обеспечение аптечками, указание экстренных телефонов ;соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
78	опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
79	ц) опасности пожара:			
80	опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж и обучение работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
81	опасность воздействия огнетушащих веществ;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж и обучение работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
82	ш) опасности транспорта:			
83	опасность наезда на человека;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

84	опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
85	ы) опасности насилия:			
86	опасность насилия от враждебно настроенных работников;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
87	опасность насилия от третьих лиц;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
88	Использование личного транспорта работников в служебных целях	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	запрет на использование личного транспорта работников в служебных целях; дополнительный инструктаж; заключение договора на использование личного транспорта и компенсация расходов
89	Направления работников к другому работодателю	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	при наличии соответствующих должностных функций, без наличия в трудовом договоре: с согласия работника; дополнительный инструктаж; обозначение трудовых функций и другого работодателя; вопросы доставки, подчинения, контактов в другой организации

90	Поручения работникам не по их должности, не прописанные в трудовом договоре (напр. - подворовой обход и т.п.)	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	с согласия работника, ознакомления с приказом, обозначением дополнительных трудовых функций, дополнительным инструктажом по охране труда
91	Привлечение работников по гражданско-правовым договорам вместо трудовых			перед заключение договора г/х провести экспертизу, консультации по правомерности заключения таких договоров
92	Привлечение работников по срочным трудовым договорам			указать в трудовом договоре причину заключения срочного договора; информировать о таких фактах ответственного специалиста по охране труда; информировать членов коллектива
93	Экстренное привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	с согласия работников под роспись в приказе, с проведением дополнительных инструктажей, определением ответственного лица за безопасность работ
94	Повтор ранее произошедшие несчастные случаи на производстве			проведение анализа несчастных случаев, контроль за воплощением мер по недопустимости повторения причин н/с, проведение дней охраны труда с информированием работников о причинах н/с
95	Повтор ранее произошедшие несчастные случаи с работниками в быту, только теперь на работе (предрасположенность отдельных работников к травмам и экстремальным ситуациям)	да	травмы разной тяжести	анализ предоставленных листов нетрудоспособности; учет причин нетрудоспособности в организации работ с использованием часто болеющих работников, хронически больных, предрасположенных к травмам

96	При отработке (тренировки) возможной эвакуации при тер. Акте, стихийном бедствии, технокатастрофе и т.п.	да	травмы разной тяжести	обеспечение безопасности при организации таких работ; проведение дополнительного инструктажа по мерам личной безопасности при отработке (тренировки) возможной эвакуации при тер. Акте, стихийном бедствии, технокатастрофе и т.п.
97	Использование мобильного телефона сверх рекомендуемых норм (Разговор по мобильному телефону не должен длиться более 2 минут, а минимальная пауза между звонками должна быть не менее 15 минут).	да	травмы разной тяжести	дополнительный инструктаж о вреде длительного использования мобильного телефона; контроль использования рабочего времени;
98	Отсутствие в организации комнаты отдыха и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ)	да	травмы разной тяжести	принятие мер по организации комнаты отдыха и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ)

Председатель ПК
МАОУ СОШ №1
Н.П.Козлова
«24» марта 2021г.

Директор МАОУ СОШ №1
С.В. Павличенко
«24» марта 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУ СОШ № 1 им. В.Г. Серова

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности социальный педагог, учитель-логопед, педагог-психолог, учитель имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в

(педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Председатель ПК
МАОУ СОШ №1
Н.П.Козлова
«24» марта 2021г.

Директор МАОУ СОШ №1
С.В. Павличенко
«24» марта 2021г.

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

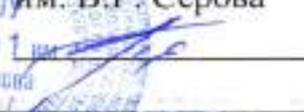
Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель.	Воспитатель; старший воспитатель.
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности

	жизнедеятельности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности).	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре.
Мастер производственного обучения.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы с профилем работы мастера производственного обучения).	Мастер производственного обучения.
Учитель-дефектолог, учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным

	<p>программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности).</p>
<p>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>	<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); музыкальный руководитель; концертмейстер.</p>
<p>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).</p>
<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>	<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>
<p>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре.</p>	<p>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.</p>

** В коллективном договоре указать, из утвержденного перечня, должности предусмотренные штатным расписанием общеобразовательной организации.*

Прошито пронумеровано
скреплено печатью _____ листов
директор МАОУ СОШ № 1
им. В.Г. Серова


_____ С.В. Павличенко

Прошито пронумеровано
скреплено печатью _____ листов
Председатель профсоюзного
комитета


_____ Н.П. Козлова