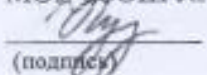


От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «СОШ № 17» г.Ухты, пгт. Боровой


(подпись) /И.В. Кузнецова/
(ФИО)

«9» декабря 2019 г.

От работодателя:
Директор
МОУ «СОШ № 17» г.Ухты, пгт.Боровой


(подпись) /И.И. Потёмкина/
(ФИО)

«9» декабря 2019 г.

М.П. 


Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МОУ «СОШ № 17»
Протокол № 2 от «9» декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 17»
(полное наименование образовательной организации в соответствии с уставом)

на 2019 – 2022 год(ы)

Уведомительная регистрация:

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,
с замечаниями
Регистрационный № 196-К/2019
от 30 декабря 2019 г.
Заместитель министра:

(подпись) В.В. Короткин
(ФИО)

Оглавление

Название раздела	стр.
Общие положения	4
Трудовые отношения и обеспечение занятости	7
Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников	12
Рабочее время и время отдыха	13
Оплата и нормирование труда	17
Охрана труда и здоровья	23
Социальные гарантии и меры социальной поддержки работников	29
Поддержка молодых специалистов	31
Гарантии профсоюзной деятельности	32
Обязательства профсоюзного комитета	36
Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	37
Заключительные положения.	40
Приложения:	
Приложение № 1. Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора;	42
Приложение № 2. Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом;	45
Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка;	48
Приложение № 4. Кодекс профессиональной этики педагогических работников учреждения.	57
Приложение № 5. Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;	67
Приложение № 6. Положение о защите персональных данных работников;	74
Приложение № 7. Положение об условиях и порядке проведения подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников (вместе с Планом подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей);	83
Приложение № 8. Порядок дачи предварительного согласия профкома на увольнение работников, являющихся членами профсоюза;	88
Приложение № 9. Графики сменности;	92
Приложение № 10. Положение об оплате труда работников;	94
Приложение № 11. Положение о выплатах стимулирующего характера;	115
Приложение № 12. Форма расчетного листка;	122
Приложение № 13. Положение о системе нормирования труда;	123
Приложение № 14. Соглашение по охране;	157
Приложение № 15. Положение о комиссии по охране труда;	162
Приложение № 16. Положение о комиссии по проверке знаний по	167

охране труда;	
Приложение № 17. Положение о системе управления охраной труда;	172
Приложение № 18. Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда;	197
Приложение № 19. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;	204
Приложение № 20. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день;	206
Приложение № 21. Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (мыла и другое);	207
Приложение № 22. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала;	209
Приложение № 23. Положение о комиссии по трудовым спорам;	217

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – стороны) и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 17».

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель – Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» (в дальнейшем МОУ «СОШ № 17»), действующий в соответствии с Уставом МОУ «СОШ № 17» (далее – Устав учреждения);

представители работодателя – директор (руководитель), действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МОУ «СОШ № 17»;

профсоюзный комитет, профком – выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МОУ «СОШ № 17» Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МОУ «СОШ № 17» в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения (Приложение № 1).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Закон Республики Коми от 09.03.2004 № 9-РЗ «О социальном партнерстве»;

Отраслевое соглашение между Управлением образования администрации муниципального образования городского округа «Ухта» и городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2017-2019 годы (далее – Соглашение);

1.4. 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, мер социальной поддержки работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МОУ «СОШ № 17», Потёмкина Ирина Ивановна;

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации Кузнецовой Ирины Васильевны.

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

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, всех работников образовательной организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.9. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.10. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта. В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом является приложением №2 к настоящему коллективному договору. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в учреждении, и не позднее чем в 10 (десять) дней сообщать профкому свой мотивированный ответ по каждому вопросу (Приложение № 23).

1.12. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкому копии такого решения в течение десяти дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.13. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным

договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.14. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением №3 к коллективному договору.

Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Кодексе профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение № 4).

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, Соглашением, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов вне аудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, при этом обеспечивается учет мнения профкома.

2.1.5. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом (Приложение № 5).

2.1.6. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой

должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.2.2. 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.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая утверждается с учетом мнения профкома и является приложением к трудовому договору.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников, которое является приложением № 6 к коллективному договору.

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению

сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

2.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов-комплектов, изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.11. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.12. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.14. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решения с учетом мнения профкома.

При этом работодатель обеспечивает соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

2.2.15. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее чем за три месяца.

В соответствии с пунктом 2.4.1. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.16. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата работников не менее чем за два месяца, обязательное уведомление территориальных органов занятости и

профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

2.2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.18. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организации.

2.2.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома.

Порядок дачи предварительного согласия профкома на увольнение работников, являющихся членами профсоюза, является приложением №8 к коллективному договору.

2.2.20. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.2.21. Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

2.2.22. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.23. Не допускать сбора от педагогических работников отчетов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательной организации и содержащейся в электронном виде, в том числе в электронном журнале.

2.2.24. Принимать меры с участием профкома по формированию в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических

работников;

- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установление по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.4. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- представление к наградам органов управления в сфере образования;
- представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов;

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель с обязательным участием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников (Приложение № 7).

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником с учетом мнения работодателя и профкома по совокупности дополнительных профессиональных образовательных программ должен составлять не менее 72 часов.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

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

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

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

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

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать:

- для мужчин 40 часов в неделю;
- для женщин 36 часов в неделю.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II и пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми с учетом мнения профкома.

4.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с

профкомом.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона).

Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми работодателем с учетом мнения профкома в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, 16 утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 160123.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

При установлении учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах (группах).

Работодатель должен ознакомить учителей и других педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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.

4.1.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Учителям и другим педагогическим работникам с учетом реальных возможностей предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Рабочее время учителей и других педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

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

4.1.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников,

уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

4.1.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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

А также привлечение к работе в нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения (Приложение № 10).

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

4.1.11. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24/16 календарных дня (й).

4.1.12. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

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

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 28 календарных дней.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.14. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ.

До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

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

4.1.16. 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 все неиспользованные отпуска.

4.1.17. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс – 1 календарный день;
- рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – до 7 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 2 календарных дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- при праздновании свадьбы детей – до 3 календарных дней;
- для сопровождения студентов, поступивших на первый курс дневного отделения учебного заведения в другом городе – до 14 календарных дней;
- болезни по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. В обязательно порядке – 3 календарных дня (Закон РФ «Основы законодательства РФ об охране здоровья граждан» ст.20)
- за работу без больничных листов – до 3 календарных дней. При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся;
- для ликвидации аварии в доме – до 3 календарных дней;

Установить продолжительность ежегодных дополнительных отпусков без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней (ст.263 ТК РФ):

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Отказ работодателя в предоставлении такого отпуска должен быть

мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом профсоюза (при обращении в профком).

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

4.5. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативными правовыми актами Главы администрации муниципального образования городского округа «Ухта» и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;

- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа»; на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, которое является приложением №10 к коллективному договору, других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с профкомом.

5.4. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

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

дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 15 и 30 числа каждого месяца.

Размер оплаты труда работников за первую половину месяца не может быть менее 40% от размера месячной заработной платы.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

5.7. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок не позднее чем за один день до выплаты заработной платы за вторую половину месяца с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (Приложение № 12).

5.8. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 65% процентов;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);
- выплаты стимулирующего характера (включая премии);
- доплаты за неблагоприятные факторы, связанные с работой в условиях районов Крайнего Севера, приравненных к ним местностей (Президиум Верховного Суда Российской Федерации в обзоре практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях от 26.02.2014. Письмо Прокуратуры Республики Коми №7-148-2012/12271 от 13.02.2017).

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

5.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы, других выплат по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ (в редакции ФЗ от 03.07.2016 № 272-ФЗ)

5.12. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения.

5.13. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) 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.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.14. Размеры и условия дополнительных выплат за заведование отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

5.15. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в

отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим (карантин), климатическим (активированные дни в связи с сильными морозами) и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке и в полном объеме в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

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

5.19. В Положении об оплате труда работников предусматривается возможность учета квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами. При этом в соответствии с Приложением №1 Соглашения в следующих случаях при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории в аналогичном порядке:

<i>Должность, по которой установлена квалификационная категория</i>	<i>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе</i>
<i>1</i>	<i>2</i>

Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, работы по основной должности), Педагог дополнительного образования
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)
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; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

<i>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</i>	<i>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер</i>
<i>Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер</i>	<i>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)</i>
<i>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</i>	<i>Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</i>
<i>Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре</i>	<i>Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель</i>

5.20. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работодатель также сохраняет оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.21. Система нормирования труда в учреждении (Положение о системе нормирования труда, Приложение № 13) определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда), утверждаемых в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее чем за два месяца.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, **стороны совместно обязуются:**

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением №14 к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

6.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

Положение о комиссии по охране труда является приложением №15 к коллективному договору.

Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда является приложением №16 к коллективному договору.

6.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.4. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации.

6.2.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положение о системе управления охраной труда является приложением №16 к коллективному договору.

6.2.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2.4. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда является приложением № 18 к коллективному договору.

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

Обеспечивать предоставление гарантий по оплате труда в повышенном размере, а также установление сокращенной продолжительности рабочего времени и предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (статья 92 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день является приложением № 20 к коллективному договору.

6.2.7. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

В случае если работодатель не обеспечивает работника сертифицированной спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, работник приобретает ее сам, а работодатель возмещает работнику в срок не более 14 дней ее полную стоимость.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, является приложением № 19 к коллективному договору.

Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (мыла и другое)

является приложением № 21 к коллективному договору.

6.2.8. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (Приложение № 22).

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

6.2.9. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.11. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

6.2.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.14. Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

- обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ;

- предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.15. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.16. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.17. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит

для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.18. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.19. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

6.2.21. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, Государственную инспекцию труда по Республике Коми, Ухтинскую городскую организацию Профсоюза, прокуратуру, префектуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.2.22. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.23. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.24. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.25. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

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

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;

- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.27. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи работникам, питьевой воды.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты для организации приема пищи, отдыха (релаксации) работников образовательной организации.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда

ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.5. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

6.5.1. Предусмотреть в штатном расписании учреждения должности специалистов по охране труда (в зависимости от потребностей, возможностей и других условий) с оплатой труда в соответствии с установленной системой оплаты труда в учреждении.

6.6. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении.

Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала является приложением № 22 к коллективному договору.

6.7. Работники обязуются:

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

6.7.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.3. 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.

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

6.7.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

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

6.8. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.9. Профком обязуется:

6.9.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

6.9.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.9.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты представителей работодателя, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по

охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.9.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.9.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) обучающихся в образовательной организации.

6.10. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

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

7.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.7. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;

- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;

- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;

- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором, а также применение мер поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;

- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет ее мониторинг.

8.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;

- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры поощрения работников.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми, нормативными правовыми актами администрации муниципального образования городского округа «Ухта», соглашениями, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (статья 377 ТК РФ).

9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

9.1.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.1.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

9.1.6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.1.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

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

9.1.9. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия

в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью (Приложение №8).

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.3. С учетом мнения профкома 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);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми 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 повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.8 коллективного договора);
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (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).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома 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 (статья 374 ТК РФ).

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.10. Работодатель обязуется:

9.10.1. Предоставлять председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по

вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.10.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

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

9.10.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения и на время краткосрочной профсоюзной учебы работников, которые являются членами выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченными по охране труда профкома, представителями профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комиссиях, на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

9.10.5. Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.6. Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение десяти дней информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профком обязуется:

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

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

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

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- охраной труда в образовательной организации;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;
- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;
- по другим вопросам социально-трудового характера.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

10.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

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

10.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

11.3. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

11.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней (но не позднее одного месяца) со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям профкома.

11.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

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

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 20 дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

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

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

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

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора в порядке, предусмотренном Положением о порядке ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон (Приложение № 1).

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

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

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

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

Приложение № 1. Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора;

Приложение № 2. Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом;

Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 4. Кодекс профессиональной этики педагогических работников

учреждения.

Приложение № 5. Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

Приложение № 6. Положение о защите персональных данных работников;

Приложение № 7. Положение об условиях и порядке проведения подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников (вместе с Планом подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников, включая перечень необходимых профессий и специальностей);

Приложение № 8. Порядок дачи предварительного согласия профкома на увольнение работников, являющихся членами профсоюза;

Приложение № 9. Графики сменности;

Приложение № 10. Положение об оплате труда работников;

Приложение № 11. Положение о выплатах стимулирующего характера;

Приложение № 12. Форма расчетного листка;

Приложение № 13. Положение о системе нормирования труда;

Приложение № 14. Соглашение по охране;

Приложение № 15. Положение о комиссии по охране труда;

Приложение № 16. Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда;

Приложение № 17. Положение о системе управления охраной труда;

Приложение № 18. Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

Приложение № 19. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

Приложение № 20. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на оплату труда в повышенном размере, дополнительный оплачиваемый отпуск, сокращенный рабочий день;

Приложение № 21. Список работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, работа на которых дает право на получение бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств (мыла и другое);

Приложение № 22. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала;

Приложение № 23. Положение о комиссии по трудовым спорам;

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 17»

Согласовано
заседание профсоюзного комитета ППО
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2016 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «СОШ № 17»
№01-12/114 от 01.09.2016 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора

1. Общие положения.

1.1. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» (далее - Комиссия), образованная в соответствии со ст.35 Трудового кодекса РФ, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, трудовым законодательством РФ, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами: законности; добровольности; паритетности; полномочности; равноправия; взаимной ответственности.

2. Основные цели и задачи Комиссии.

2.1. Основной целью Комиссии является:

- достижение согласования интересов сторон социально-трудовых отношений через их коллективно-договорное регулирование.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора;
- заключение коллективного договора;
- осуществление контроля за выполнением коллективного договора;
- подготовка проектов дополнений и изменений в действующий коллективный договор;

2.3. Для выполнения поставленных задач Комиссия осуществляет следующие функции:

- ведет коллективные переговоры;
- получает информацию по предприятию (организации);

- получает информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений);
- готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);
- создает рабочие группы с привлечением специалистов;
- приглашает, при необходимости, для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций;
- проводит обсуждение проекта коллективного договора работниками организации;
- собирает и обобщает предложения и замечания, поступившие от работников, принимает решение об их включении или не включении в проект коллективного договора;
- организует контроль за выполнением коллективного договора;
- содействует урегулированию разногласий, возникающих при заключении и реализации коллективного договора.

3. Состав и формирование Комиссии.

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении (изменении) коллективного договора и осуществлении деятельности Комиссии по контролю за его выполнением интересы стороны Работников представляет первичная профсоюзная организация Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» в лице председателя ППО МОУ «СОШ № 17» Кузнецовой Ирины Васильевны, интересы стороны Работодателя Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 17» – директора МОУ «СОШ № 17» Потёмкиной Ирины Ивановны.

3.2. Количество членов Комиссии, представителей от каждой стороны - 2 человека.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.4. Образуя Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

- ведение коллективных переговоров;
- подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);
- организацию контроля за выполнением коллективного договора;
- разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны и его заместителя.

4. Члены Комиссии.

4.1. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп в соответствии с регламентом проведения коллективных переговоров, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп;
- содействуют реализации решений Комиссии;
- несут ответственность перед стороной, уполномочившей представлять ее интересы.

4.2. Полномочия членов Комиссии, координаторов сторон Комиссии и их заместителей удостоверяется соответствующими решениями сторон социально-трудовых отношений, образовавшими Комиссию.

5. Порядок работы Комиссии.

5.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют не менее половины членов Комиссии - представителей от каждой стороны.

5.2. Первое заседание Комиссии проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства письменного уведомления от другой стороны с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры.

5.3. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет секретарь Комиссии или один из членов комиссии по поручению председательствующего на заседании. Протокол не позже начала следующего заседания Комиссии подписывается координаторами сторон (а в их отсутствие - их заместителями) в двух экземплярах и передается координаторам сторон (их заместителям).

5.4. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие проголосовали обе стороны. Стороны Комиссии принимают решение большинством голосов членов своей стороны.

5.5. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания. Председательствуют на заседаниях Комиссии, как правило, поочередно координаторы (их заместители) сторон Комиссии.

5.6. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии, в целях подготовки очередного заседания Комиссии проводит консультации и обеспечивает взаимодействие сторон для достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение очередного заседания Комиссии.

6. Обеспечение деятельности Комиссии.

6.1. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Согласовано
заседание профсоюзного комитета ППО
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2018 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «СОШ № 17» г. Ухты
№ 01-12/112 от 01.09.2018 г.

**Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих
нормы трудового права, по согласованию с профкомом
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №17»**

В соответствии со ст.8, 12, 371, 372, 373 Трудового кодекса РФ работодатель при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, учитывает мнение представительного органа работников. Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации). Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором либо принятые без учета мнения (согласования) представительного органа работников, являются недействительными и не подлежат применению с момента их принятия.

В соответствии с Трудовым кодексом РФ учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации требуется относительно следующих решений:

- в случае сокращения численности или штата работников организации работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ)
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза в случаях:
 - сокращения численности или штата работников;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от профкома) (ч. 2 ст. 81 и ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
 - неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он не имеет дисциплинарного взыскания.

Профком может настаивать на том, чтобы в коллективном договоре был установлен иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 и ст. 82 ТК РФ). Правильнее всего, если увольнение персонала по инициативе работодателя почти во всех случаях будет рассматриваться по согласованию с выборным профсоюзным органом, так как под увольнение работников могут подвести специально.

- о привлечении работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч.3 ст.99 ТК РФ;
- в случае составления графиков сменности, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- о разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст.105 ТК РФ);
- о привлечении к работам в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч.5 ст.113 ТК РФ;
- установление порядка и условий предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков (ч. 2, ст. 116 ТК РФ);
- об утверждении графика отпусков (ст.123 ТК РФ);
- о введении системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст.135 ТК РФ);
- об утверждении формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- об установлении различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст.144 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст.147 ТК РФ);
- об установлении конкретных размеров заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- о введении и применении систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- о принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- об утверждении правил внутреннего трудового распорядка организации (ст.190 ТК РФ);
- снятие в течение года дисциплинарного взыскания с работника - по ходатайству профкома (ч. 2 ст. 194 ТК РФ);
- рассмотрение работодателем заявления профкома о нарушении руководителем структурного подразделения, его заместителем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора (ч.1 ст. 195 ТК РФ);
- об определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями работодателя и уполномоченных работниками представителей от профсоюзного комитета (ч. 2, ст. 210 ТК РФ);
- решение об увольнении по инициативе работодателя председателя и заместителей председателей профкомов, не освобожденных от основной работы - только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 1, ст. 374 ТК РФ);
- рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в судах (ст. 388 и ст. 391 ТК РФ);

Отказ работодателя учесть мнение профкома при принятии им локальных нормативных актов является основанием для начала коллективного трудового спора (ст. 398 ТК РФ).

По решению работодателя могут приниматься и другие локальные нормативные

акты, например положение о комиссии по трудовым спорам и т.д.

Порядок учета мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации) при принятии локальных нормативных актов определен ст.372 Трудового кодекса РФ.

Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснование по нему в профсоюзный комитет, представляющий интересы всех или большинства работников.

Профсоюзный комитет не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение профсоюзного комитета не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с профсоюзным комитетом.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель вправе принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован первичной профсоюзной организацией в государственную инспекцию труда или в суд, а профсоюзный комитет имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и гл.61 Трудового кодекса РФ.

Государственная инспекция труда при получении жалобы обязана в течение 1 месяца со дня получения жалобы провести проверку и в случае выявления нарушения выдать работодателю предписание об отмене указанного локального нормативного акта, обязательное для исполнения.

Принято
общим собранием работников
протокол № 1 от « 6 » 05 2014г.

Утверждено
Приказ № 01-12/35
от « 8 » 05 2014г.



Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее - ТК) и иными Федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №17» (далее - Учреждение).
- 1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- 1.3. Работодатель - учреждение, вступившее в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет директор Учреждения. Далее «Работодатель» - директор Учреждения.
- 1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.
- 1.5. Дисциплина в Учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства учащихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к учащимся не допускается.
- 1.6. Правила обязательны для всех работников Учреждения, в том числе и внешних совместителей
- 1.7. Правила соблюдаются на всей территории Учреждения.
- 1.8. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения

- 2.1. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, обязано предъявить работодателю:
 - паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку (кроме случаев, когда работник поступает на работу по

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- военный билет; удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям;
- медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования.

2.2. К педагогической деятельности в Учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления.

Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора, составленного в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Приказ объявляется работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора. Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.4. Руководящие работники, специалисты и учебно-вспомогательный персонал принимаются на должности, наименование которых соответствует штатному расписанию Учреждения.

2.5. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- место работы;
- дата вступления договора в силу;
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в следующих случаях:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы;
- для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения;
- в иных случаях, предусмотренных статьей 59 ТК.

2.7. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.8. Перед допуском к работе вновь поступившего работника работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, проинструктировать его по правилам техники безопасности, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца, иными локальными актами, регулирующими деятельность работника.

2.9. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.10. На каждого педагогического работника, заместителей директора, учебно - вспомогательный персонал общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.11. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.12. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев;
- для предотвращения простоя - временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;
- для предотвращения уничтожения или порчи имущества;
- для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным ТК.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.15. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. В этом случае, увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК не может быть отказано в заключении трудового договора.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

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

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

2.17. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника.

3. Основные права и обязанности работника

3.1. Работник школы имеет права и несет обязанности, вытекающие из условий трудового договора и предусмотренные его должностной инструкцией, локальными нормативными актами школы, коллективным договором, соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст.21 ТК РФ для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ и федеральных законов.

(Изменения в раздел 3, пункты 3.1, 3.2,3.3. внесены 16.12.2015 г.)

3.2. Работник школы имеет право на:

3.2.1. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.2.2. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

3.2.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, исчисляемой в соответствии с применяемой в школе системой оплаты труда.

3.2.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, одного выходного дня в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке.

3.2.5. Полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.2.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в

установленном порядке.

3.2.7. Объединение, включая право на создание профсоюзов.

3.2.8. Участие в управление школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы, участие в разработке и принятии Устава школы.

3.2.9. Защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.2.10. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей.

3.2.11. Обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник школы обязан:

3.3.1. Неукоснительно подчиняться требованиям Устава Учреждения, настоящих Правил.

3.3.2. Точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками.

3.3.3. Исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме.

3.3.4. Строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности.

3.3.5. Проходить периодические медицинские обследования.

3.3.6. Педагогические работники - иметь соответствующий образовательный ценз.

3.3.7. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3.8. Незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.3.9. Педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье учащихся во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся работники Учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

4. Основные обязанности работодателя

4.1. Предоставить работникам, состоящим в трудовых отношениях с Учреждением, работу, обусловленную трудовым договором.

4.2. Обеспечить работникам условия труда, соответствующие требованиям охраны и гигиены труда, техники безопасности.

4.3. Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

4.4. Обеспечить работников помещением, оборудованием, инструментами, материалами и документацией, необходимыми для исполнения ими своих обязанностей.

4.5. Обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся.

4.6. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере, в следующие сроки: 09-го и 25-го числа каждого месяца путём перечисления на банковские карты.

4.7. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями действующего законодательства.

4.8. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством.

5. Режим работы организации. Рабочее время работников. Время отдыха

5.1. В Учреждении установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем — воскресенье; для некоторых категорий работников пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

5.2. Время ежедневного начала работы Учреждения 08 часов 00 минут, время окончания работы Учреждения 20 часов 00 минут.

5.3. Учебный год в Учреждении начинается 1 сентября и заканчивается в соответствии с учебным планом соответствующей основной образовательной программы.

5.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком условиями трудового договора.

5.5. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания учащихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается в соответствии с графиком работы, утверждаемым работодателем.

5.6. Продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается трудовым договором.

5.7. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки.

5.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других

конкретных условий в Учреждении. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

5.9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

5.10. При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации

в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

5.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

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

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

5.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение

учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

5.17. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Данный день для учителя не является выходным днем, учитель обязан принимать участие в мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, если они проходят в этот день.

5.18. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул с учетом всех предусмотренных доплат.

График работы в каникулярный период утверждается приказом работодателя.

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

5.23. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

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

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

5.25. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 56 календарных дней. На основании статьи 321 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 16 календарных дней лицам, работающим в местностях приравненных к районам Крайнего Севера. (Изменения в раздел 5, пункты 5.25 внесены 16.12.2015 г.)

5.26. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

5.27. В соответствии со ст. 335 ТК педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия которого определяются руководителем Учреждения.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) - виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом Учреждения;
- трудовым договором;
- должностной инструкцией;
- настоящими Правилами;
- приказами и письменными распоряжениями работодателя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель имеет право на применение следующих дисциплинарных взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 5-8, 11 ст. 81 ТК;
- увольнение педагогических работников по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК.

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

6.4. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение в письменной форме. В случае отказа работника предоставить объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. 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 Учреждения.

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

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

6.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

6.11. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников Учреждения.

6.12. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

КОДЕКС
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №17»

СОГЛАСОВАНО
заседание профсоюзного комитета ППО
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ от 01.09.2018 № 01-12/112

I. Общие положения

1.1. Кодекс профессиональной этики педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Кодекс), разработан в целях реализации нормы ч. 4 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, законодательством РФ, международным правом, принятыми в обществе нормами морали и нравственности.

1.2. Кодекс – это свод морально-этических норм, правил и принципов педагогической этики и профессионального поведения педагога, который регулирует систему межличностных отношений в образовательном процессе.

1.3. Кодекс определяет совокупность этических требований, вытекающих из принципов педагогической морали, ключевыми нормами которой являются профессиональный педагогический долг, педагогическая справедливость, педагогическая честь и педагогический авторитет.

1.4. Кодекс служит целям:

- сохранения в образовательном процессе моральной ответственности педагога за воспитание личности гражданина России;
- утверждения необходимости личностной позиции педагога как гражданина Российской Федерации;
- обеспечения консолидирующей роли педагога в обществе;
- развития профессионального сообщества педагогов как саморегулируемого и базирующегося на общих этических принципах сообщества;
- повышения социальной значимости, престижа педагогического труда;
- обозначению круга прав педагогических работников;
- способствует тому, чтобы педагог сам управлял своим поведением, способствует дисциплине и взаимному уважению, а также установке в школе благоприятной и безопасной обстановки;
- создание корпоративной культуры в школе, улучшение имиджа учреждения;
- оптимизации взаимодействия с внешней средой и внутри нашей школы;
- совершенствование управленческой структуры, т.е. обеспечение устойчивого развития в условиях современных перемен.

1.5. Задачи Кодекса:

- сформировать методологическую основу профессиональной этики педагогических работников образовательной организации;
- выработать у педагогов стремление соблюдать этические нормы поведения;
- ориентировать молодых специалистов в ситуациях этической неопределённости и иных обстоятельствах морального выбора;
- выступать средством профессионально-общественного контроля за соблюдением принципов профессиональной этики педагогических работников образовательной организации;
- сформировать сферу моральных прав педагогических работников для облегчения их нравственной ориентации в образовательном процессе.

1.6. Кодекс действует для всех педагогов, работающих в образовательной организации – учредителе Кодекса.

1.7. Кодекс обсуждается и принимается на Педагогическом совете школы, затем утверждается приказом директора.

1.8. Знание и соблюдение работниками положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

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

1.10. Кодекс определяет основные нормы профессиональной этики, которые:

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

1.11. Изменения и дополнения в Кодекс могут вноситься по инициативе как отдельных педагогов, так и иных служб.

1.12. Кодекс является документом, открытым для ознакомления всех участников учебно-воспитательного процесса (детей, родителей, педагогов).

II. Основные термины и понятия.

Для целей настоящего Кодекса используются следующие основные термины и понятия:

2.1. Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по воспитанию и обучению воспитанников.

2.2. Профессиональная этика педагогического работника - система принципов, норм и правил поведения, действующая в отношении работника с воспитанниками, их родителями (законными представителями) и другими работниками дошкольной организации.

2.3. Гуманность - принцип, а также соответствующие свойства характера, основанные на деятельном признании и уважении личности человека, содействие его благу без ограничения возможностей для свободы. Гуманность предполагает бескорыстное отношение к окружающим, сочувствие и поддержку, непричинение физических страданий и недопустимость унижения человеческого достоинства.

2.4. Законность - соблюдение педагогическим работником положений и норм законодательства РФ, устава и локальных нормативных актов дошкольной организации.

2.5. Справедливость - беспристрастное и нравственно должное отношение педагогического работника к участникам образовательного процесса.

2.6. Профессионализм - обладание педагогическим работником знаниями, владение умениями и навыками, необходимыми ему для эффективной деятельности.

2.7. Ответственность - принцип, согласно которому педагогический работник отвечает за совершенные поступки, действия (бездействие).

2.8. Солидарность - активное сочувствие педагогического работника действиям или мнениям участников образовательного процесса.

2.9. Толерантность - терпимость к иному мировоззрению, образу жизни, поведению, национальности, вероисповеданию участников образовательного процесса.

2.10. Аморальный проступок - виновное деяние (действие или бездействие) педагогического работника, грубо нарушающее нормы морали и нравственности, а равно способствующее совершению таких деяний со стороны воспитанника, отрицательно влияющее на выполнение им своих трудовых функций, унижающее честь и достоинство педагогических работников перед воспитанниками и (или) их родителями (законными представителями).

2.11. Подарок - безвозмездная передача имущественных ценностей лицом, которому они принадлежат, в собственность другому лицу, за которую последнее лицо не обязано платить обычную цену.

2.12. Конфликт интересов педагогического работника - ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами воспитанника его родителей (законных представителей).

III. Основные принципы.

Обязанности и правила служебного поведения педагога

3.1. В соответствии со статьей 21 Трудового Кодекса Российской Федерации работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.2. Основные принципы служебного поведения работников являются основой поведения граждан в связи с нахождением их в трудовых отношениях с МОУ «СОШ № 17» г. Ухты (далее – Школа).

Работники, сознавая ответственность перед гражданами, обществом и Государством, призваны:

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание деятельности Школы;
- соблюдать Конституцию Российской Федерации, законодательство Российской Федерации, не допускать нарушения законов и иных нормативных правовых актов исходя из политической, экономической целесообразности либо по иным мотивам;
- обеспечивать эффективную работу Школы;
- осуществлять свою деятельность в пределах предмета и цели деятельности Школы;
- при исполнении должностных обязанностей не оказывать предпочтение каким-либо профессиональным или социальным группам и организациям, быть независимыми от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп или организаций;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению ими

должностных обязанностей;

- соблюдать беспристрастность, исключая возможность влияния на их деятельность решений политических партий и общественных объединений;

- соблюдать нормы профессиональной этики и правила делового поведения;

- проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами;

- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;

- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнения в добросовестном исполнении работником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб его репутации или авторитету Школы;

- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов, органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц и граждан при решении вопросов личного характера;

- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности Школы, ее руководителя, если это не входит в должностные обязанности работника;

- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного распоряжения ресурсами, находящимися в сфере его ответственности;

- противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном действующим законодательством;

- проявлять при исполнении должностных обязанностей честность, беспристрастность и справедливость, не допускать коррупционно -опасного поведения (поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки, как согласие принять взятку или как просьба о даче взятки либо как возможность совершить иное коррупционное правонарушение).

3.3. В целях противодействия коррупции педагогу рекомендуется:

- уведомлять работодателя, органы прокуратуры, правоохранительные органы обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- не получать в связи с исполнением должностных обязанностей вознаграждения от физических и юридических лиц (подарки, денежное вознаграждение, ссуды, услуги материального характера, плату за развлечения, отдых и иные вознаграждения);

- принимать меры по недопущению возникновения конфликтов интересов, не допускать при исполнении должностных обязанностей личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов, уведомлять своего непосредственного руководителя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.4. В своей деятельности педагог руководствуется принципами гуманности, законности, взаимоуважения, демократичности, справедливости, профессионализма.

3.5. Педагог занимает активную жизненную позицию, обладает высоким уровнем гражданской, политической и правовой культуры.

3.6. Педагог обязан способствовать реализации права на получение образования любого ребёнка вне зависимости от пола, возраста, расовой, национальной и языковой принадлежности, его социального статуса, религиозных убеждений, материального положения, исключаящей какую-либо дискриминацию.

3.7. Признавая, что главным условием педагогической деятельности является профессиональная компетентность педагога, его специальные знания и искусство в деле воспитания и обучения, педагог стремится к углублению своих знаний, саморазвитию и самосовершенствованию.

3.8. Профессиональная компетентность наряду с гуманистической нравственной позицией, предполагающей высокую требовательность к себе, способность признавать и исправлять

собственные ошибки, дает педагогу право на самостоятельное принятие педагогических решений, за которые он несет личную ответственность.

3.9. Педагог своим поведением стремится подавать положительный пример всем участникам образовательного процесса.

3.10. Педагог дорожит своей репутацией, не занимается аморальной и противоправной деятельностью.

3.11. Педагог соблюдает правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использует сам и не допускает использования в присутствии всех участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз.

3.12. Педагог в своей профессиональной деятельности соблюдает традиционный деловой стиль в одежде, который вызывает уважение окружающих.

IV. Этические правила профессионального поведения педагогических работников.

4.1. В служебном поведении работнику необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

4.2. В служебном поведении работник воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- принятия пищи, курения во время служебных совещаний, бесед, иного служебного общения с гражданами.

4.3. Работники призваны способствовать своим служебным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом, должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

4.4. Педагогические работники:

- осуществляют свою деятельность на высоком профессиональном уровне, повышают свой профессиональный уровень;

- стремятся строить отношения с участниками образовательного процесса на основе взаимного уважения и доброжелательности;

- должны уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательного процесса, не могут ни санкционировать, ни оставить без внимания любые формы проявления жестокости или унижения по отношению ко всем участникам образовательного процесса;

- не допускают со своей стороны грубое и негуманное отношение к ребёнку, унижение его человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражение к кому-либо из обучающихся предпочтения или неприязни;

- стремятся к развитию у обучающихся желания помогать другим, познавательной активности, самостоятельности, ответственности, инициативы, творческих способностей, положительной учебно-познавательной мотивации, к укреплению в них веры в собственные силы и способности, формированию гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формированию культуры здорового и безопасного образа жизни;

- при возникновении профессиональных затруднений обязаны немедленно обратиться за помощью к коллегам и специалистам в области образования;

- оказывают профессиональную помощь и поддержку коллегам в случае обращения к ним, не препятствуют развитию и успехам коллег;

- обязаны хранить в тайне информацию об обучающихся, доверенную им участниками образовательного процесса, в том числе высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев, предусмотренных законодательством;
- не имеют права вступать с ребёнком в финансовые отношения, избегают ситуаций, способствующих возникновению конфликта интересов;
- при возникновении ситуации, связанной с конфликтом интересов действуют в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обязаны делать все от них зависящее для консолидации школьного, муниципального, регионального и российского педагогического сообщества, активно участвовать в работе педагогических объединений, защищать честь и достоинство коллег, как свои собственные;
- моральная обязанность педагогических работников – беспристрастно анализировать как собственные ошибки, так и ошибки своих коллег при осуществлении образовательного процесса, активно препятствовать практике некомпетентных коллег;
- во взаимоотношениях с коллегами педагогические работники обязаны проявлять взаимоуважение, толерантность, быть честными, справедливыми, порядочными, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания;
- критика в адрес коллеги может быть только аргументированной, неоскорбительной и конструктивной;
- критике подлежат профессиональные действия, но не личность коллег;
- не имеют права допускать негативные высказывания о своих коллегах и их работе в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей);
- добровольно и сознательно осуществляют помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей при их добровольном согласии;
- никакое педагогическое воздействие не может быть осуществлено без согласия родителей (законных представителей) обучающегося;
- учитывают особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдают специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействуют при необходимости с медицинскими организациями;
- не вправе препятствовать родителю (законному представителю) в выборе формы получения образования, образовательного учреждения;
- не вправе препятствовать защите законных прав и интересов ребенка и участию в управлении образовательным учреждением;
- не вправе препятствовать родителю (законному представителю), решившему доверить дальнейшее развитие и воспитание своего ребенка другому педагогу;
- не вправе подвергать критике внутрисемейные верования обучающихся, конструктивное обсуждение их возможно только со взрослыми членами семьи при полном и добровольном их согласии;
- педагогические исследования могут проводиться лишь при условии добровольного согласия участника педагогического процесса, принимающего участие в исследовании обучающегося, родителя (законного представителя), после предоставления ему полной информации;
- педагогический работник должен соблюдать крайнюю осторожность при практическом применении новых для него методов обучения и воспитания и нести личную ответственность за результат.

V. Этические профессиональные права педагогических работников.

5.1. Педагогические работники имеют право:

- на уважительное и доброжелательное отношение, защиту, помощь и поддержку коллег, родителей, обучающихся и других участников образовательного процесса;
- критиковать коллег и обучающихся аргументированно, корректно и конструктивно;

критике подлежат действия, но не личность человека;

- называть обучающихся как по имени, так и по фамилии;
- не допускать в свой адрес грубое и негуманное отношение, унижение своего человеческого достоинства, а также любые проявления превосходства или выражения к себе неприязни со стороны других участников образовательного процесса;
- на поощрение инициативы, помощи другим участникам образовательного процесса;
- на беспристрастный анализ своих ошибок в ходе образовательного процесса;
- на неприкосновенность личной жизни, личных убеждений, свободу мысли и слова в рамках законов РФ;
- на защиту от необоснованной и нарушающей законы РФ критики со стороны всех участников образовательного процесса, СМИ, других организаций и людей;
- на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины;
- свободу преподавания, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в управлении образовательной организации;

VI. Взаимоотношения с другими лицами

6.1. Общение педагога с обучающимися

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

6.1.2. В первую очередь педагог должен быть требователен к себе. Требовательность педагога по отношению к ученику позитивно, является стержнем профессиональной этики учителя и основой его саморазвития. Педагог никогда не должен терять чувство меры и самообладания.

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

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

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

6.1.6. Педагог постоянно заботится о культуре своей речи и общения.

6.1.7. Педагог хранит в тайне информацию о воспитанниках, доверенную ему участниками образовательного процесса, в т.ч. высказанное мнение о родителях (законных представителях), педагогах, за исключением случаев предусмотренных законодательством.

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

6.1.9. Педагог не имеет права требовать от учеников вознаграждения за свою работу, в том числе и дополнительную плату.

6.1.10. Педагог терпимо относится к религиозным убеждениям и политическим взглядам своих воспитанников. Он не имеет право навязывать ученикам свои взгляды.

6.1.11. Педагог в своей деятельности не должен унижать честь и достоинство обучающихся ни по каким основаниям, в том числе по признакам возраста, пола, национальности, религиозным убеждениям и иным особенностям.

6.2. Взаимоотношение педагогического работника с коллегами

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

- 6.2.2. Педагогические работники стремятся взаимодействовать друг с другом, оказывают взаимопомощь, уважают интересы друг друга и администрации ОУ.
- 6.2.3. Педагогических работников объединяет взаимовыручка, поддержка и доверие.
- 6.2.4. Педагог как образец культурного человека всегда обязан приветствовать своих коллег, проявление иного поведения может рассматриваться как неуважение (пренебрежение) к коллеге. Пренебрежительное отношение недопустимо.
- 6.2.5. Педагогический работник имеет право открыто выражать свое мнение по поводу работы своих коллег. Любая критика, высказанная в адрес любого другого работника должна быть объективной и обоснованной.
- 6.2.6. Педагоги избегают необоснованных и скандальных конфликтов во взаимоотношениях. В случае возникновения разногласий они стремятся к их конструктивному решению.
- 6.2.7. Преследование педагога за критику строго запрещено. Критика, в первую очередь, должна быть внутренней, т.е. она должна высказываться в школе между педагогами и высказывать ее следует с глазу на глаз, а не за глаза. В школе не должно быть место сплетням. Педагоги школы при возникших конфликтах не имеют права обсуждать рабочие моменты и переходить на личности с указанием должностных полномочий, обсуждать жизнь школы за ее пределами, в т.ч. в социальных сетях Интернет.
- 6.2.8. Вполне допустимо и даже приветствуется положительные отзывы, комментарии и местами даже реклама педагогов о школе за пределами учебного заведения, а именно выступая на научно-практических конференциях, различных заседаниях, мастер-классах, которые педагог вправе проводить и участвовать за пределами школы.
- 6.2.9. Критику следует обнародовать только в тех случаях, если на нее совершенно не реагируют, если она провоцирует преследование со стороны администрации и других работников школы или в случаях выявления преступной деятельности.
- 6.2.10. Педагог в процессе учебно-воспитательной деятельности должен активно сотрудничать с психологом, врачами, социальным педагогом, логопедом и родителями учащихся для развития личности и сохранения психического, психологического и физического здоровья учащихся.
- 6.3. Взаимоотношение педагогического работника с администрацией**
- 6.3.1. МОУ «СОШ № 17» г. Ухты базируется на принципах свободы слова и убеждений, терпимости, демократичности и справедливости. Администрация школы делает все возможное для полного раскрытия способностей и умений педагога как основного субъекта образовательной деятельности.
- 6.3.2. В школе соблюдается культура общения, выражающаяся во взаимном уважении, доброжелательности и умении находить общий язык.
- 6.3.3. Администрация школы терпимо относится к разнообразию политических, религиозных, философских взглядов, вкусов и мнений, создает условия для обмена взглядами, возможности договориться и найти общий язык. Различные статусы педагогов, квалификационные категории и обязанности не должны препятствовать равноправному выражению всеми педагогами своего мнения и защите своих убеждений.
- 6.3.4. Администрация не может дискриминировать, игнорировать или преследовать педагогов за их убеждения или на основании личных симпатий или антипатий. Отношение администрации с каждым из педагогов основываются на равноправии.
- 6.3.5. Администрация не может требовать или собирать информацию о личной жизни педагога, несвязанную с выполнением им своих трудовых обязанностей.
- 6.3.6. Педагогический работник имеет право на поощрение от администрации ОУ.
- 6.3.7. Инициатива педагогического работника приветствуется.
- 6.3.8. Важное для педагогического сообщества решение принимается на основе принципов открытости и общего участия.
- 6.3.9. Педагоги имеют право получать от администрации информацию, имеющую отношение для работы школы. Администрация не имеет право скрывать или тенденциозно извращать информацию, которая может повлиять на карьеру педагога и на качество его труда.
- 6.3.10. Педагоги школы уважительно относятся к администрации, соблюдая субординацию,

и при возникновении конфликта с администрацией пытаются его разрешить с соблюдением этических норм.

6.4. Отношение педагогических работников с родителями и законными представителями учеников

6.4.1. Педагог не разглашает высказанное детьми мнение о родителях или законных представителях или мнение родителей или законных представителей о детях. Передавать такое мнение другой стороне можно лишь с согласия лица, доверившего педагогу упомянутое мнение.

6.4.2. Педагоги должны уважительно и доброжелательно общаться с родителями учеников, не имеет права побуждать родительские комитеты организовывать для педагогов угощение, поздравления и т.п.

6.4.3. Отношение педагогов с родителями не должны оказывать влияние на оценку личности и достижений детей.

6.4.4. На отношение педагогов с учениками и на их оценку не должна влиять поддержка, оказываемая родителями или законными представителями школе.

6.5. Взаимоотношение с педагогическим сообществом

6.5.1. Педагог является не только учителем, но и общественным просветителем, хранителем культурных ценностей, порядочным образованным человеком.

6.5.2. Педагог старается внести свой вклад в корректное взаимодействие всех групп педагогического сообщества. Не только в частной, но и в общественной жизни педагог избегает распрей, конфликтов, ссор.

6.5.3. Педагог хорошо понимает и исполняет свой гражданский долг и социальную роль.

6.5.4. Педагог соблюдает установленные в ОУ правила предоставления служебной информации и публичных выступлений.

VII. Требования к внешнему виду педагогического работника

7.1. Внешний вид педагогического работника при выполнении им трудовых обязанностей должен способствовать формированию уважительного отношения в обществе к педагогическим работникам и организациям, осуществляющим образовательную деятельность.

7.2. Во время выполнения, своих должностных обязанностей педагогический работник должен быть аккуратно одет. Одежда не должна быть яркой и вызывающей и противоречить общепринятым нормам приличия. Приемлем деловой костюм, к которому относятся пиджак с юбкой/брюками и блузка. Предпочтительными цветами для одежды являются черный, коричневый, серый, темно-синий, темно-бордовый, бежевый. Рубашки и блузки могут быть пастельных тонов.

7.3. Не допускается ношение одежды, указывающей на принадлежность к той или иной национальности и религии.

7.4. Обувь предпочтительнее закрытая, для женщины - на невысоком каблуке.

7.5. Украшений должно быть минимальное количество, они не должны быть яркими и броскими.

7.6. Прическа, макияж и маникюр должны производить впечатление аккуратного и ухоженного человека. Макияж и маникюр должны быть нейтральных тонов.

7.7. Недопустимо наличие у педагогического работника татуировок и пирсинга на открытых участках тела.

7.8. Парфюм не должен быть слишком резким, предпочтительны легкие запахи.

7.9. Выражение лица педагога, мимика, жестикулирование должны быть доброжелательными и располагающими к себе.

VIII. Ответственность за нарушение положений Кодекса

8.1. Кодекс является добровольно принятой нормой, основанной на законах Российской Федерации.

8.2. Соблюдение педагогом положений Кодекса – один из критериев его профессионального

поведения.

8.3. За нарушение положений Кодекса педагог несёт моральную ответственность перед обществом, профессиональным сообществом педагогов и своей совестью.

8.4. Нарушение положений Кодекса подлежит моральному осуждению, а в случаях, предусмотренных законодательством, может повлечь применение меры юридической ответственности.

8.5. Факты нарушения педагогом правил и принципов педагогической этики и профессионального поведения педагога, предусмотренных Кодексом, могут рассматриваться на заседании Комиссии по этике на уровне образовательной организации и могут учитываться при проведении аттестаций педагога.

8.6. Выполнение вышеперечисленных разделов и пунктов данного локального акта направленно на организацию учебно-воспитательного процесса, трудовых правоотношений в ОУ, в соответствии с законодательными нормами, на улучшение социально-психологического и морально-психологического климата в коллективе, соблюдения педагогической и профессиональной этики в образовательном учреждении.

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
Протокол № 12 от 26.12.2014 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказом директора МОУ «СОШ №17»
№ 01-12/118 от 29.12.2014 г.

**Положение об аттестации педагогических работников
МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 17»
с целью подтверждения соответствия занимаемой должности**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок аттестации педагогических работников МОУ «СОШ № 17» (Далее - Положение, учреждение) с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (далее - аттестация).

1.2. Нормативной основой для аттестации педагогических работников являются:

- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- настоящее Положение.

1.3. Аттестация проводится на основе оценки профессиональной деятельности педагогических работников.

1.4. Аттестации в обязательном порядке подлежат педагогические работники организации, не имеющие квалификационных категорий (первой или высшей), включая педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность помимо основной работы, а также по совместительству, кроме педагогических работников, указанных в пункте 1.8 данного Положения.

1.5. Сроки проведения аттестации.

1.5.1. Аттестация проводится один раз в пять лет.

1.5.2. В случаях, когда у руководителя организации (далее - руководитель) имеются основания для осуществления оценки профессиональной деятельности педагогического работника в межаттестационный период (жалобы обучающихся, родителей на низкие показатели результатов работы, качества образования, воспитания и др.), руководитель вправе принять решение о проведении внеочередной аттестации педагогического работника, в том числе независимо от наличия у него первой или высшей квалификационной категории, по правилам, предусмотренным настоящим Положением.

1.6. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников;
- повышение эффективности и качества педагогической деятельности, выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учёт требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава организаций.

1.7. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

1.8. Аттестации не подлежат следующие педагогические работники:

- а) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в данной организации;
- б) беременные женщины;
- в) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- г) находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- д) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «в» и «г» пункта 1.8 данного Положения, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «д» пункта 1.8 данного Положения, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

2. Аттестационная комиссия

2.1. Аттестацию педагогических работников осуществляет аттестационная комиссия, самостоятельно формируемая организацией.

2.2. Формирование, структура и состав аттестационной комиссии.

2.2.1. Аттестационная комиссия создается распорядительным актом руководителя в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии и формируется из числа работников организации, в которой работает педагогический работник, представителя выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа), представителей коллегиальных органов управления организации.

2.2.2. Руководитель организации не может являться председателем аттестационной комиссии.

2.2.3. Состав аттестационной комиссии формируется таким образом, чтобы была исключена возможность конфликта интересов, который мог бы повлиять на принимаемое аттестационной комиссией решение.

2.2.4. Численный состав аттестационной комиссии - не менее 3 человек.

2.2.5. Персональный состав аттестационной комиссии утверждается приказом руководителя.

2.2.6. Срок действия аттестационной комиссии составляет 1 год.

2.2.7. Полномочия отдельных членов аттестационной комиссии могут быть досрочно прекращены приказом руководителя по следующим основаниям:

- невозможность выполнения обязанностей по состоянию здоровья;
- увольнение члена аттестационной комиссии;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей члена аттестационной комиссии.

2.3. Председатель аттестационной комиссии:

- руководит деятельностью аттестационной комиссии;
- проводит заседания аттестационной комиссии;
- распределяет обязанности между членами аттестационной комиссии;
- определяет по согласованию с членами комиссии порядок рассмотрения вопросов;
- организует работу членов аттестационной комиссии по рассмотрению предложений, заявлений и жалоб аттестуемых работников, связанных с вопросами их аттестации;
- подписывает протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- контролирует хранение и учет документов по аттестации;
- осуществляет другие полномочия.

2.4. В случае временного отсутствия (болезни, отпуска, командировки и других уважительных причин) председателя аттестационной комиссии полномочия председателя комиссии по его поручению осуществляет заместитель председателя комиссии либо один из членов аттестационной комиссии.

2.5. Заместитель председателя аттестационной комиссии:

- исполняет обязанности председателя в его отсутствие (отпуск, командировка и т.п.);
- участвует в работе аттестационной комиссии;
- проводит консультации педагогических работников;
- рассматривает обращения и жалобы аттестуемых педагогических работников,

связанные с вопросами их аттестации;

- подписывает протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- осуществляет другие полномочия.

2.6. Секретарь аттестационной комиссии:

- подчиняется непосредственно председателю аттестационной комиссии;
- организует заседания аттестационной комиссии и сообщает членам комиссии о дате и повестке дня ее заседания;
- осуществляет прием и регистрацию документов (представления, дополнительных собственных сведений педагогического работника, заявления о несогласии с представлением);
- ведет и оформляет протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- обеспечивает оформление выписок из протокола заседания аттестационной комиссии;
- участвует в решении споров и конфликтных ситуаций, связанных с аттестацией педагогических работников;
- обеспечивает хранение и учёт документов по аттестации педагогических работников;
- подписывает протоколы заседаний аттестационной комиссии, выписки из протокола;
- осуществляет другие полномочия.

2.7. Члены аттестационной комиссии:

- участвуют в работе аттестационной комиссии;
- подписывают протоколы заседаний аттестационной комиссии.

2.8. Порядок работы аттестационной комиссии.

2.8.1. Заседания аттестационной комиссии проводятся в соответствии с графиком аттестации, утвержденным руководителем.

2.8.2. Заседание считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третей от общего числа членов комиссии.

2.9. К документации аттестационной комиссии относятся:

- приказ руководителя о составе, графике заседаний аттестационной комиссии;
- протоколы заседаний аттестационной комиссии;
- документы по аттестации педагогических работников в составе личных дел (представление, выписка из протокола заседания аттестационной комиссии);
- журналы регистрации документов: 1) журнал регистрации представлений на аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности; 2) журнал регистрации письменных обращений педагогических работников.

3. Подготовка к аттестации

3.1. Решение о проведении аттестации педагогических работников принимается руководителем. Руководитель издает соответствующий распорядительный акт, включающий в себя список работников, подлежащих аттестации, график проведения аттестации и доводит его под роспись до сведения каждого аттестуемого не менее чем за месяц до начала аттестации.

3.2. В графике проведения аттестации указываются:

- ФИО педагогического работника, подлежащего аттестации;
- должность педагогического работника;
- дата и время проведения аттестации;
- дата направления представления руководителя в аттестационную комиссию.

3.3. Представление руководителя.

3.3.1. Проведение аттестации педагогических работников осуществляется на основании представления работодателя в аттестационную комиссию.

3.3.2. В представлении руководителя должны содержаться следующие сведения о педагогическом работнике:

- а) фамилия, имя, отчество;

- б) наименование должности на дату проведения аттестации;
- в) дата заключения по этой должности трудового договора;
- г) уровень образования и квалификация по направлению подготовки;
- д) информация о прохождении повышения квалификации;
- е) результаты предыдущих аттестаций (в случае их проведения);

ж) мотивированная всесторонняя и объективная оценка профессиональных, деловых качеств, результатов профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности и (или) профессиональных стандартов, в том числе в случаях, когда высшее или среднее профессиональное образование педагогических работников не соответствует профилю преподаваемого предмета либо профилю педагогической деятельности в организации, участия в деятельности методических объединений и иных формах методической работы.

3.3.3. Педагогический работник с представлением должен быть ознакомлен руководителем под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации. После ознакомления с представлением педагогический работник имеет право представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации — с даты поступления на работу), а также заявление с соответствующим обоснованием в случае несогласия со сведениями, содержащимися в представлении руководителя.

3.3.4. При отказе педагогического работника от ознакомления с представлением руководителя составляется соответствующий акт, который подписывается руководителем и лицами, в присутствии которых составлен акт.

4. Проведение аттестации

4.1. Работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чём письменно уведомляет аттестационную комиссию. При неявке работника на заседание аттестационной комиссии без уважительной причины комиссия вправе провести аттестацию в его отсутствие.

4.2. Оценка деятельности аттестуемого.

4.2.1. Аттестационная комиссия рассматривает сведения о педагогическом работнике, содержащиеся в представлении руководителя, заявление аттестуемого с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением руководителя, а также дает оценку соответствия педагогического работника квалификационным требованиям по занимаемой должности.

4.2.2. Обсуждение профессиональных и личностных качеств работника применительно к его должностным обязанностям и полномочиям должно быть объективным и доброжелательным.

4.2.3. Оценка деятельности работника основывается на его соответствии квалификационным требованиям по занимаемой должности, определении его участия в решении поставленных перед организацией задач, сложности выполняемой им работы, ее результативности. При этом должны учитываться профессиональные знания педагогического работника, опыт работы, повышение квалификации и переподготовка.

4.2.4. Члены аттестационной комиссии при необходимости вправе задавать педагогическому работнику вопросы, связанные с выполнением должностных обязанностей.

4.2.5. Секретарь аттестационной комиссии ведет протокол заседания аттестационной комиссии (далее - протокол), в котором фиксирует ее решения и результаты голосования. Протокол подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, присутствовавшими на заседании, и хранится у руководителя.

4.3. Порядок принятия решений аттестационной комиссией.

4.3.1. По результатам аттестации педагогического работника аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника) при условии прохождения профессиональной переподготовки или повышения

квалификации;

- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

4.3.2. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии.

4.3.3. При равном количестве голосов членов аттестационной комиссии считается, что педагогический работник соответствует занимаемой должности.

4.3.4. При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

4.3.5. Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

4.3.6. Педагогический работник знакомится под роспись с результатами аттестации, оформленными протоколом.

4.4. Выписка из протокола.

4.4.1. На каждого педагогического работника, прошедшего аттестацию, составляется выписка из протокола, которая подписывается секретарем аттестационной комиссии и содержит следующие сведения: фамилию, имя, отчество аттестуемого, наименование его должности, дату проведения заседания аттестационной комиссии, результаты голосования при принятии решения.

4.4.2. Аттестованный работник знакомится с выпиской из протокола под расписку.

4.4.3. Выписка из протокола и представление руководителя хранятся в личном деле педагогического работника.

4.5. Решения, принимаемые руководителем.

4.5.1. Результаты аттестации работника представляются руководителю.

4.5.2. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у руководителя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.6. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в суде в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.7. Аттестационная комиссия образовательной организации по представлению руководителя вправе выносить рекомендации о возможности приема на работу на должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, как это установлено пунктом 9 «Общих положений» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, зарегистрированного в Минюсте Российской Федерации 06.10.2010, регистрационный № 18638.

4.8. Подведение итогов аттестации.

После проведения аттестации педагогических работников ежегодно издается распоряжение (или иной акт) руководителя, в котором рассматриваются результаты аттестации, утверждается план мероприятий, направленных на улучшение эффективности работы педагогических работников организации, выполнение предложений работников, поступивших в ходе аттестации.

5. Формы и процедуры квалификационных испытаний

5.1. Аттестация педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проходит в виде письменного квалификационного испытания в следующих вариативных формах:

- подготовка конспекта урока (занятия) по предмету (направлению деятельности), который он преподает (осуществляет) в текущем году;
- комплексное автоматизированное тестирование (оценка уровня профессиональной компетентности).

5.2. Конспект урока (занятия). Учебный предмет (направление деятельности), программа, в рамках которой будет выполняться письменная работа, и возрастная группа учащихся определяются педагогом заранее.

Конкретная тема урока задается непосредственно на квалификационном испытании экспертом.

В ходе написания письменной работы педагогу предлагается раскрыть структуру и предметное содержание урока (занятия), сформулировать цели и задачи урока (занятия) и его отдельных этапов, продемонстрировать владение методами и приемами мотивации учебной деятельности, организации учебной деятельности обучающихся, проиллюстрировав это примерами учета индивидуальных особенностей обучающихся и конкретных характеристик класса (группы), в котором будет проводиться урок (занятие).

Во время квалификационного испытания педагог может использовать необходимые учебные пособия.

5.3. Комплексное автоматизированное тестирование позволяет оценить уровень профессиональной компетентности педагога и проводится по региональной модификации комплексных автоматизированных технологий объективного оценивания профессионального потенциала педагогических работников. Система предусматривает два модуля для оценки деятельности аттестуемого и один модуль для обработки собранной информации и формирования заключения. Модуль тестирования педагогических работников содержит тестовые задания различной направленности. Все задания делятся на два раздела:

1. тестирование профессиональных знаний и умений содержит вопросы, касающиеся знаний и умений в областях возрастной физиологии, психологии, законодательства;

2. тестирование умений, способностей и качеств содержит набор тестов, направленных как на личную оценку своей профессиональной деятельности тестируемым, так и на умение использовать различные навыки и знания, например, уровень владения ИКТ. Также присутствуют тесты, направленные на составление психологического портрета аттестуемого. Кроме того, в данном разделе содержатся три задания, направленных на умение разрешать различные педагогические проблемы, которые могут возникать в процессе профессиональной деятельности аттестуемого.

6. Оценка квалификационных испытаний

6.1. В ходе оценивания конспекта урока (занятия) выносятся суждения об уровне владения учебным материалом, уровне развития базовых педагогических компетенций и эффективности работы педагога по следующим направлениям:

- в области личностных качеств;
- в области постановки целей и задач педагогической деятельности;
- в области мотивации учебной деятельности;
- в области обеспечения информационной основы деятельности;
- в области разработки программ деятельности и принятия педагогических решений;
- в области организации учебной деятельности.

Итоговый показатель может варьироваться в пределах от 0 до 100 баллов.

От 50 до 100 баллов - соответствие занимаемой должности: педагог продемонстрировал владение основным содержанием предмета и владение базовыми педагогическими компетенциями.

От 0 до 49 баллов - несоответствие занимаемой должности: учитель не продемонстрировал знания учебного предмета, недостаточно владеет базовыми педагогическими компетенциями.

6.2. В ходе автоматизированного тестирования получают результаты обследования по направлениям:

1. уровень квалификации (профессиональные знания);
2. профессионализм (профессиональные умения, деловые качества и профессионально значимые специальные способности).

На основе ответов, данных аттестуемым в процессе тестирования, автоматизированно формируется заключение.

6.3. По результатам прохождения квалификационного испытания и анализа представления готовится итоговое заключение.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Принято
педагогическим советом
протокол № 11 от 31.08.2018 г.

Утверждено
Приказом директора
№ 01-12/112 от 01.09.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
О ЗАЩИТЕ, ХРАНЕНИИ, ОБРАБОТКЕ И ПЕРЕДАЧЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ
ДАННЫХ РАБОТНИКОВ и ОБУЧАЮЩИХСЯ
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Настоящее Положение о защите персональных данных (далее - Положение) МОУ «СОШ №17» (далее - ОО) разработано с целью защиты информации, относящейся к личности и личной жизни работников и обучающихся образовательной организации, в соответствии с

- Конституцией Российской Федерации,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Федеральным законом от 27.07.2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»,
- Федеральным законом от 27.07.2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных»,
- Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных».

Цель Положения – определение порядка обработки персональных данных, обеспечение защиты прав и свобод работников и обучающихся в ОО при обработке их персональных данных, а также установление ответственности должностных лиц, имеющих доступ к персональным данным работников и обучающихся ОО, за невыполнение требований норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных.

Настоящее Положение вступает в силу со дня принятия и действует бессрочно, до замены его новым Положением.

Все работники и обучающиеся (законные представители) ОО должны быть ознакомлены с настоящим Положением.

Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей.

1. Общие положения

1.1. Субъект персональных данных - обучающийся и/или работник Образовательной организации, к которому относятся соответствующие персональные данные.

1.2. Персональные данные - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу (субъекту персональных данных), в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация.

1.2.1. Персональные данные работника ОО - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

1.3. Обработка персональных данных – любые действия (операции) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу), обезличивание, блокирование, уничтожение персональных данных.

1.4. Конфиденциальность персональных данных - обязательное для соблюдения назначенного ответственного лица, получившего доступ к персональным данным субъектов персональных данных, требование не допускать их распространения без согласия субъекта персональных данных или иного законного основания.

1.5. Распространение персональных данных - действия, направленные на передачу персональных данных определенному кругу лиц (передача персональных данных) или на ознакомление с персональными данными неограниченного круга лиц, в том числе обнародование персональных данных в средствах массовой информации, размещение в информационно-телекоммуникационных сетях или предоставление доступа к персональным данным каким-либо иным способом.

1.6. Использование персональных данных - действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц;

- использование персональных данных - действия (операции) с персональными данными, совершаемые должностным лицом Образовательной организации в целях принятия решений или совершения иных действий, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных либо иным образом затрагивающих их права и свободы или права и свободы других лиц;

- блокирование персональных данных - временное прекращение сбора систематизации, накопления, использования, распространения персональных данных субъектов персональных данных, в том числе их передачи;

- уничтожение персональных данных - действия, в результате которых невозможно восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных субъектов персональных данных или в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных субъектов персональных данных;

- обезличивание персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных;

- общедоступные персональные данные - персональные данные, доступ неограниченного круга лиц к которым предоставлен с согласия субъекта персональных данных или на которые в соответствии с федеральными законами не распространяется требование соблюдения конфиденциальности;

- информация - сведения (сообщения, данные) независимо от формы их представления;

- документированная информация - зафиксированная на материальном носителе путем документирования информация с реквизитами, позволяющими определить такую информацию или ее материальный носитель.

1.7. Информационная система ОО - информационная система, представляющая собой совокупность персональных данных, содержащихся в базе данных, а также информационных технологий и технических средств, позволяющих осуществлять обработку таких персональных данных с использованием средств автоматизации или без использования таких средств.

2. Персональные данные работников и обучающихся

2.1. К персональным данным работника ОО, получаемым работодателем и подлежащим хранению у работодателя в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в личных делах работников:

- паспортные данные работника;
- ИНН;

- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия документа воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- копия документа об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки);
- анкетные данные, заполненные работником при поступлении на работу или в процессе работы (в том числе - автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);
- документы о возрасте малолетних детей и месте их обучения;
- документы о состоянии здоровья (сведения об инвалидности, о беременности и т.п.);
- иные документы, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть предъявлены работником при заключении трудового договора или в период его действия (включая медицинские заключения, предъявляемые работником при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров);
- трудовой договор;
- заключение по данным психологического исследования (если такое имеется);
- копии приказов о приеме, переводах, увольнении, повышении заработной платы, премировании, поощрениях и взысканиях;
- личная карточка по форме Т-2;
- заявления, объяснительные и служебные записки работника;
- документы о прохождении работником аттестации, повышения квалификации;
- иные документы, содержащие сведения о работнике, нахождение которых в личном деле работника необходимо для документального оформления трудовых правоотношений с работником (включая приговоры суда о запрете заниматься педагогической деятельностью или занимать руководящие должности).

2.2. К персональным данным обучающихся ОО, получаемых ОО и подлежащих хранению в ОО в порядке, предусмотренном действующим законодательством и настоящим Положением, относятся следующие сведения, содержащиеся в информационной системе ОО:

- документы, удостоверяющие личность обучающегося (свидетельство о рождении или паспорт);
- документы о месте проживания;
- документы о составе семьи;
- паспортные данные родителей (законных представителей) обучающегося;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- документы, подтверждающие права на дополнительные гарантии и компенсации по определенным основаниям, предусмотренным законодательством (родители-инвалиды, неполная семья, ребенок-сирота и т.п.);
- иные документы, содержащие персональные данные (в том числе сведения, необходимые для предоставления обучающемуся (его родителям, законным представителям) гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством).

3. Правила обработки персональных данных

3.1. Образовательная организация определяет объем, содержание обрабатываемых персональных данных работников и обучающихся, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании» и иными федеральными законами.

3.2. Обработка персональных данных работников осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, а также обеспечения личной безопасности работников, сохранности имущества, контроля количества и качества выполняемой работы.

Обработка персональных данных работников и обучающихся (воспитанников) ОУ может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов; содействия обучающимся в обучении, трудоустройстве; обеспечения их личной безопасности; контроля качества обучения и обеспечения сохранности имущества.

3.3. Все персональные данные работника ОО предоставляются работником лично, за

исключением случаев, предусмотренных федеральным законом. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работодатель обязан заранее уведомить об этом работника и получить его письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

3.4. Работники и родители (законные представители) обучающегося должны быть проинформированы о целях обработки персональных данных.

3.5. Образовательная организация не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника, обучающегося о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни без письменного согласия работника, обучающегося.

ОО не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника, обучающегося (воспитанника) о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

3.6. Согласие субъекта персональных данных не требуется в следующих случаях:

1) обработка персональных данных осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» или иного федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональные данные которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия Образовательного организации;

2) обработка персональных данных осуществляется в целях исполнения трудового договора;

3) обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;

4) обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение его согласия невозможно.

4. Хранение и использование персональных данных

4.1. Персональные данные хранятся на бумажных и электронных носителях, в специально предназначенных для этого помещениях.

4.2. В процессе хранения персональных данных должны обеспечиваться:

- требования нормативных документов, устанавливающих правила хранения конфиденциальных сведений;

- сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;

- контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

4.3. Доступ к персональным данным работников ОО имеют:

- директор;

- главный бухгалтер;

- заместители директора;

- ответственный за архивное дело;

- ответственный за работу сайта школы;

- заведующий хозяйством;

- сотрудник, назначенный приказом директора

-руководитель структурных подразделений по направлению деятельности (доступ к персональным данным только работников своего подразделения)..

4.4. Помимо лиц, указанных в п. 3.3. настоящего Положения, право доступа к персональным данным имеют только лица, уполномоченные действующим законодательством.

4.5. Лица, имеющие доступ к персональным данным обязаны использовать персональные данные лишь в целях, для которых они были предоставлены.

4.6. Ответственным за организацию и осуществление хранения персональных данных работников и обучающихся ОО являются работники, назначенные приказом руководителя.

4.7. Персональные данные работников отражаются в личной карточке работника (форма Т-

2), которая заполняется после издания приказа о его приеме на работу.

4.8. Персональные данные работников и обучающихся содержатся в информационной системе ОО, на бумажных носителях и в электронном виде. Персональные данные на бумажных носителях формируются и хранятся в порядке, определенном номенклатурой дел ОО.

5. Передача персональных данных

5.1. При передаче персональных данных другим юридическим и физическим лицам, ОО должно соблюдать следующие требования:

5.1.1. Персональные данные работника (обучающегося) не могут быть сообщены третьей стороне без письменного согласия работника, обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетнего (малолетнего) обучающегося, за исключением случаев, когда это необходимо для предупреждения угрозы жизни и здоровью работника (обучающегося), а также в случаях, установленных федеральным законом.

5.1.2. Лица, получающие персональные данные работника (обучающегося) должны предупреждаться о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены. ОО должна требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные обязаны соблюдать режим конфиденциальности. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными в порядке, установленном федеральными законами.

5.2. Передача персональных данных работника (обучающегося) его представителям может быть осуществлена в установленном действующим законодательством порядке только в том объеме, который необходим для выполнения указанными представителями их функций.

6. Обязанности работодателя по защите персональных данных работника

6.1. Работодатель обязан за свой счет обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного их использования или утраты в порядке, установленном законодательством РФ.

6.2. Работодатель обязан принимать меры, необходимые и достаточные для обеспечения выполнения обязанностей, предусмотренных федеральными законами в области защиты персональных данных и иными нормативными правовыми актами:

– назначать сотрудника, ответственного за организацию обработки персональных данных;

– издавать документы, определяющие политику МОУ «СОШ №17» в отношении обработки персональных данных, локальные акты по вопросам обработки и защиты персональных данных;

– применять правовые, организационные и технические меры по обеспечению безопасности персональных данных;

– при сборе персональных данных Работника-гражданина РФ обеспечивать запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение персональных данных Работника с использованием баз данных, находящихся на территории РФ;

– осуществлять внутренний контроль и (или) аудит соответствия обработки персональных данных федеральным законам в области защиты персональных данных и иным нормативным правовым актам, требованиям к защите персональных данных, политике оператора в отношении обработки персональных данных, локальным актам оператора;

– оценивать вред, который может быть причинен субъектам персональных данных в случае нарушения законодательства в области защиты персональных данных, соотношение указанного вреда и принимаемых оператором мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных законом;

– знакомить работников, непосредственно осуществляющих обработку персональных данных, с положениями законодательства в области защиты персональных данных, в том числе с документами, определяющими политику оператора в отношении обработки персональных данных, локальными актами по вопросам обработки персональных данных, и

(или) обучать указанных работников.

6.3. Работодатель обязан ознакомить Работника и его представителей с настоящим Положением и их правами в области защиты персональных данных под роспись.

6.4. Работодатель обязан обеспечить Работнику свободный бесплатный доступ к его персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей его персональные данные, за исключением случаев, предусмотренных законом.

6.5. Работодатель обязан по требованию Работника предоставить ему полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных.

6.6. Работодатель обязан ежегодно под роспись знакомить Работника с записями в личной карточке Т-2.

7. Права работников, обучающихся на обеспечение защиты персональных данных

7.1. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся в образовательном учреждении, работники и обучающиеся (родители (законные представители) малолетнего несовершеннолетнего обучающегося) ОО, имеют право:

7.1.1. Получать полную информацию о своих персональных данных и их обработке.

7.1.2. Свободного бесплатного доступа к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Получение указанной информации о своих персональных данных возможно при личном обращении работника, обучающегося (для малолетнего несовершеннолетнего – его родителей, законных представителей) – к лицу, ответственному за организацию и осуществление хранения персональных данных работников.

7.1.3. Требовать об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства. Указанное требование должно быть оформлено письменным заявлением работника на имя руководителя ОУ.

Персональные данные оценочного характера работник, обучающийся (родитель, законный представитель несовершеннолетнего обучающегося) имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

7.1.4. Требовать об извещении ОО всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обучающегося обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.

8. Обязанности субъекта персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных

8.1. В целях обеспечения достоверности персональных данных работники обязаны:

8.1.1. При приеме на работу в ОО представлять уполномоченным работникам ОО достоверные сведения о себе в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

8.1.2. В случае изменения персональных данных работника: фамилия, имя, отчество, адрес места жительства, паспортные данные, сведения об образовании, состоянии здоровья (вследствие выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником его должностных, трудовых обязанностей и т.п.), сообщать об этом в течение 5 рабочих дней с даты их изменений.

8.1.3. В случае прохождения курсов, получения наград, благодарностей, прохождения аттестации и т.д., сообщать об этом в течение 5 рабочих дней с даты получения подтверждающего документа.

9. Ответственность за нарушение настоящего положения

9.1. За нарушение порядка обработки (сбора, хранения, использования, распространения и защиты) персональных данных должностное лицо несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.2. За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник несет материальную ответственность в

соответствии с действующим трудовым законодательством.

9.3. Материальный ущерб, нанесенный субъекту персональных данных за счет ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. Все, что не урегулировано настоящим Положением, определяется действующим законодательством Российской Федерации.

СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ работника

Я, _____,
(Ф.И.О.)

Проживающий по адресу: _____

Паспорт № _____, выданный _____

(кем и когда)

настоящим даю свое согласие на обработку в (наименование и юридический адрес оператора) моих персональных данных, к которым относятся:

- паспортные данные;
- данные страхового Свидетельства государственного пенсионного страхования;
- данные документа воинского учета[1];
- документы об образовании, профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировки, присвоении ученой степени, ученого звания (если таковые имеются);
- анкетные данные, предоставленные мною при поступлении на работу или в процессе работы (в том числе - автобиография, сведения о семейном положении работника, перемене фамилии, наличии детей и иждивенцев);
- данные иных документов, которые с учетом специфики работы и в соответствии с законодательством Российской Федерации должны быть предъявлены мною при заключении трудового договора или в период его действия[2];
- данные трудового договора и соглашений к нему;
- данные кадровых приказов о моем приеме, переводах, увольнении;
- данные личной карточки по формам Т-2 и Т-1;
- данные документов о прохождении мной аттестации, собеседования, повышения квалификации, результатов оценки и обучения;
- фотография;
- иные сведения обо мне, которые необходимо (оператору) для корректного документального оформления правоотношений между мною и (оператором).

Я даю согласие на использование моих персональных данных в целях:

- корректного документального оформления трудовых правоотношений между мною и (оператор);
- обеспечения выполнения мною должностных обязанностей (трудовой функции);
- предоставления информации в государственные органы Российской Федерации в порядке, предусмотренным действующим законодательством;
- предоставления информации в медицинские учреждения, страховые компании;
- обеспечения предоставления мне социального пакета.

Настоящее согласие предоставляется на осуществление любых действий в отношении моих персональных данных, которые необходимы или желаемы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение (в том числе передачу третьим лицам – .), обезличивание, блокирование, трансграничную передачу персональных

данных, а также осуществление любых иных действий с моими персональными данными, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

(Оператор) гарантирует, что обработка моих личных данных осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ и «Положением о защите персональных данных работников (оператора), с которым я ознакомлен (а) при трудоустройстве в (оператор).

Данное Согласие действует с момента заключения мною Трудового договора с (оператором) и до истечения сроков, установленных действующим законодательством Российской Федерации.

Я подтверждаю, что, давая такое Согласие, я действую своей волей и в своих интересах.

Дата: _____ Подпись _____ / _____ /

[1] Только для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

[2] Например, медицинские заключения, при прохождении обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров и т.д.

Директору МОУ «СОШ №17»
Потёмкиной И.И.

ЗАЯВЛЕНИЕ-СОГЛАСИЕ на обработку персональных данных учащихся

В соответствии с федеральным законом от 27.07.2006 №152-ФЗ «О персональных данных» для:

- ведения классного журнала в бумажном и электронном виде, дневника, личного дела, другой учетной документации;
- оформления и выдачи справок, характеристик, документа об образовании и т.п.;
- обеспечения питанием, медицинского сопровождения, организации отдыха и оздоровления, оформления участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.п., учета занятости детей во внеурочное время

Я, _____
(Фамилия Имя Отчество родителя (законного представителя))
_____ серия _____ № _____ выдан _____
(документ, удостоверяющий личность) (дата выдачи)
_____ (кем выдан)

родитель (законный представитель) ребенка _____
(Фамилия Имя ребенка)

_____ ученика (цы) _____ класса, даю свое согласие на обработку персональных данных моего ребенка и своих персональных данных в документарной и электронной форме исключительно в целях наиболее полного исполнения школой своих обязанностей, обязательств и компетенций, определенных Федеральным законом "Об образовании", а также принимаемыми в соответствии с ним другими законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области образования, автоматизированным и неавтоматизированным способом, которые отмечу знаком «V» в столбце «ДА» в нижеприведенной таблице.

Настоящее согласие предоставляется на осуществление любых действий в отношении

персональных данных моего подопечного, которые необходимы или желаемы для достижения указанных выше целей, включая (без ограничения) сбор, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), использование, распространение, а также осуществление любых иных действий, предусмотренных действующим законодательством РФ.

Настоящее согласие действительно с даты подписания до окончания обучения в МОУ «СОШ №17».

Настоящее согласие может быть отозвано мной в письменной форме.

В случае отзыва настоящего согласия до окончания срока его действия, я предупрежден о возможных последствиях прекращения обработки своих персональных данных.

Персональные данные ребенка	ДА	НЕТ	Персональные данные родителя	ДА	НЕТ
ФИО			ФИО		
Класс			Родственное отношение		
Пол			Дата рождения		
Дата рождения			Адрес проживания		
Место рождения			Адрес регистрации		
Адрес проживания			Данные паспорта		
Адрес регистрации			Состав семьи		
Данные паспорта или св-ва о рож.			Телефон домашний		
Гражданство			Телефон рабочий		
Родной язык			Телефон мобильный		
Сведения о семье			Электронная почта		
Успеваемость, посещаемость			Место работы		
Достижения			Должность		
Состояние здоровья			Гражданство		
Данные СНИЛС					
Занятость во внеурочное время					
Фотография					
Данные об образовании					
данные личной карты учащегося					
сведения об участии в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях и т.д					
характеристика учащегося, в том числе отношение к группе риска					
сведения о правонарушениях					

Дата _____

Подпись _____

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

ПРИНЯТО
педагогическим советом
протокол № 11 от 31.08.2018 г

УТВЕРЖДЕНО
Приказ № 01-12/112
от 01.09.2018 г.

Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников образовательной организации.

1. Общие положения

1.1. Положение о профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и руководящих работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения: Донская основная общеобразовательная школа (далее - Положение) регламентирует порядок организации профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении: Донская основная общеобразовательная школа (далее – образовательная организация).

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации",
- приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2009 г. №373 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 17 декабря 2010 г. N1897 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»,
- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 мая 2012 г. № 413 «Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования»,
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"",
- Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013 г)
- Коллективным договором между администрацией образовательной организации и её работниками.

1.3. Положение конкретизируется приказами регионального, муниципального и внутришкольного уровней, определяющих сроки, порядок и содержание процесса повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников.

1.4. В Положении приняты следующие понятия и обозначения:

Дополнительное профессиональное образование - освоение программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки.

Профессиональная переподготовка - это отдельный вид дополнительного профессионального образования, направленный на глубокое комплексное изучение предмета

для ведения нового вида деятельности. Она организуется для освоения работниками, уже имеющими профессию, новых профессий с учетом потребностей школы и для получения дополнительной квалификации.

Повышение квалификации представляет собой обновление теоретических и практических знаний специалистов в форме формального и неформального обучения, которые необходимы для освоения новых, современных методов решения профессиональных задач в связи с повышением требований к уровню квалификации. Повышение квалификации - это дальнейшее обучение работника той же профессии в целях совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков.

Таким образом, в результате подготовки и переподготовки работник получает новую профессию или квалификацию, а в случае повышения квалификации - совершенствует свое мастерство по уже имеющейся специальности.

2. Цели и задачи профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников.

2.1. Дополнительное профессиональное образование направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

2.2. *Целью повышения квалификации педагогических и руководящих работников школы* является развитие профессионального мастерства и культуры, обновление теоретических и практических знаний в соответствии с современными требованиями к уровню квалификации, изменяющимися требованиями государственных образовательных стандартов, необходимостью освоения инновационных методов решения профессиональных задач.

2.3. Задачи повышения квалификации:

- развитие управленческих умений;
- изучение и анализ новых нормативно-правовых документов;
- содействие в определении содержания самообразования педагогического работника;
- оказание помощи и поддержки педагогическим кадрам в подготовке к аттестации;
- совершенствование знаний и умений в области управления образовательным процессом, навыков внедрения в практику достижений науки, передовых форм и методов работы
- формирование профессионального самосознания работников, чувства ответственности за свои действия, стремления к постоянному совершенствованию своего профессионального мастерства с учетом специфики деятельности;
- формирование и развитие профессионально-психологических качеств и навыков;
- совершенствование навыков работы с информацией, использования информационных технологий.

2.4. *Целью профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников школы* является получение ими дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, технологии, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности. Профессиональная переподготовка осуществляется также для расширения квалификации специалистов в целях их адаптации к новым социальным условиям и ведения новой профессиональной деятельности.

2.5. Задачами профессиональной переподготовки являются:

- получение дополнительных специальностей по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, а также технологий, необходимых для выполнения нового вида профессиональной деятельности;
- получение новой специализации;
- ведение новой профессиональной деятельности с учетом новых требований и стандартов в системе образования.

3. Формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

3.1. Формы обучения и сроки освоения дополнительных профессиональных программ определяются образовательной программой и (или) договором об образовании.

3.2. Обучение по дополнительным профессиональным программам может осуществляться как одновременно и непрерывно, так и поэтапно, в том числе посредством освоения отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), прохождения практики, применения сетевых форм, в порядке, установленном образовательной программой и (или) договором об образовании.

3.3. *Профессиональная переподготовка* работников проводится в образовательных учреждениях на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

3.2. *Повышение квалификации* работников может проводиться в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации работников образования, имеющих лицензию на данный вид деятельности, а также в форме самообучения и внутреннего обучения.

3.2.1. Для реализации педагогом возможностей непрерывного образования, самостоятельного конструирования индивидуального образовательного маршрута с учетом своих профессиональных потребностей, согласованных с потребностями образовательного учреждения, и выбора наиболее приемлемых для себя сроков его прохождения работник может использовать ресурсы *накопительной системы повышения квалификации*.

3.2.2. Образовательная программа повышения квалификации по накопительной системе рассматривается как совокупность учебных программ, выбранных слушателем в логике обозначенного направления (проблемы) повышения квалификации.

3.2.3. Конструирование образовательной программы повышения квалификации по накопительной системе выполняется педагогом самостоятельно.

3.2.4. *Самостоятельная подготовка* (самообучение), как форма непрерывного, систематического пополнения и углубления знаний, закрепления практических умений и навыков, является обязательной и проводится по индивидуальному плану, который рассматривается и утверждается на заседании творческой группы (или методического объединения).

3.2.5. Самостоятельная подготовка включает в себя:

- изучение текущих и вновь принятых законодательных и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ;
- регулярное ознакомление с новой юридической, экономической, общественно-государственной, педагогической и другой специальной литературой, материалами средств массовой информации;
- практическую работу по совершенствованию навыков преподавания, использования информационных технологий и ресурсов;
- формирование профессионально важных психологических и личностных качеств;
- изучение и обмен опытом с коллегами;
- другие способы самостоятельного повышения своего профессионального мастерства.

3.2.6. *Внутреннее обучение* (повышение квалификации без получения итоговых аттестационных документов) может включать: лекции, семинары, конференции, круглые столы, деятельностные игры, адаптационное обучение для вновь принятых работников, интерактивное обучение, взаимообучение, тренинги, демонстрации опыта и другие. *Групповое обучение* предполагает объединение педагогических работников в специальные группы и обучение в этих группах. При данной форме обучения итоговый результат может быть получен группой. Форма может использоваться для получения, в результате обучения группы, проекта или программы по какому-либо направлению деятельности.

3.3. Образовательная организация осуществляет внутреннее обучение собственными обучающими ресурсами или с помощью привлекаемых специалистов.

3.4. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации осуществляется по дневной, вечерней формам обучения, с отрывом, с частичным отрывом, без отрыва от работы с использованием возможностей дистанционных образовательных технологий, путем сочетания этих форм.

4. Периодичность и продолжительность профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических и руководящих работников

4.1. Сроки обучения по образовательным программам *подготовки и переподготовки* устанавливаются организацией, осуществляющей образовательную деятельность, на основе нормативов продолжительности образовательных программ в соответствии с государственными требованиями к профессиональной переподготовке в объеме не менее 250 часов.

4.2. *Повышение квалификации* в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности, с выдачей удостоверения о повышении квалификации не может быть менее 16 часов.

4.2.1. Повышение квалификации проводится по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности работников.

4.2.2. Непрерывность профессионального развития работников образовательной организации, реализующих основную образовательную программу *начального общего образования*, должна обеспечиваться освоением работниками образовательной организации дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов, не реже чем каждые три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности.

4.2.3. Непрерывность профессионального развития педагогических работников школы, реализующих *основную образовательную программу основного общего образования, среднего (полного) общего образования*, должна обеспечиваться освоением ими дополнительных профессиональных образовательных программ в объеме не менее 72 часов и не реже одного раза в три года в образовательных учреждениях, имеющих лицензию на право ведения данного вида образовательной деятельности, а также программ стажировки на базе инновационных общеобразовательных учреждений, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

4.2.4. Образовательной организацией может устанавливаться дополнительное повышение квалификации в течение 3 лет, исходя из ее целей, по согласованию с руководителем организации, где оно проводится.

5. Права и обязанности.

5.1. *Педагогический работник имеет право на:*

- освоение дополнительных профессиональных программ при условии наличия среднего профессионального и (или) высшего образования либо обучения в учреждениях среднего профессионального и (или) высшего образования;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- равенство возможностей на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- прохождение дополнительного повышения квалификации за счёт собственных средств.

5.2. *Педагогический работник обязан:*

- пройти переподготовку с последующей аттестацией на соответствие занимаемой должности, если он не имеет необходимого для выполнения должностных обязанностей уровня профессиональной подготовки, удостоверяемого документами об образовании;
- проходить курсы повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

5.3. *Администрация образовательной организации обязана:*

- направлять работника на курсы повышения квалификации с периодичностью не реже 1 раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности;
- создать условия, необходимые для успешного обучения работников в учреждениях системы переподготовки и повышения квалификации, их участия в мероприятиях по повышению квалификации на региональном, муниципальном и внутришкольном уровне.

6. Финансовое обеспечение

6.1. Плановое повышение квалификации педагогических и руководящих работников финансируется из средств бюджета.

6.2. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

6.3. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. Повышение квалификации в форме самообразования осуществляется за счет собственных средств работника.

6.5. Внутренняя система повышения квалификации производится за счет средств школы.

7. Отчётность о повышении квалификации и профессиональной переподготовки

7.1. С целью создания условий для непрерывного профессионального образования педагогических кадров заместителем директора по УР ежегодно составляется план повышения квалификации педагогических работников школы.

7.2. Слушатели, успешно прошедшие курс обучения вне образовательной организации, предоставляют в бухгалтерию и кадровый отдел образовательной организации документы государственного образца:

- удостоверение о повышении квалификации;
- диплом о профессиональной переподготовке.

7.3. Сведения о результатах повышения квалификации и профессиональной переподготовки учителей предоставляются педагогическим работником не позднее, чем через 1 день после прохождения обучения.

7.4. Результаты работы в форме самообразования предоставляются в конце учебного года в виде отчета о выполнении плана работы над темой самообразования на заседании творческой группы (или методического объединения). Результат работы по теме самообразования может быть представлен на заседании творческой группы (или методического объединения) в одной из следующих форм: доклада, программы, дидактического материала, методического пособия, научно-методической разработки, обобщения опыта работы. Весь наработанный материал сдается в копилку творческой группы (или методического объединения) и является доступным для использования другими педагогами. Наиболее значимый опыт работы педагога может быть рекомендован к обобщению и распространению на школьном и муниципальном уровнях.

8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения в настоящее положение вносятся педагогическим советом и принимаются на его заседании.

8.2. Положение действует до принятия нового положения, утвержденного на педагогическом совете в установленном порядке.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Согласовано
заседание профсоюзного комитета
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2016 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «СОШ № 17»
№ 01-12/114 от 01.09.2016 г.

**Порядок
дачи предварительного согласия профкома на увольнение
работников, являющихся членами профсоюза**

С точки зрения законодательства о гарантиях соблюдения трудовых прав лица, осуществляющие профсоюзную деятельность, могут быть разделены на несколько групп:

- 1) члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, которые не освобождены от основной работы;
- 2) освобожденные профсоюзные работники;
- 3) бывшие члены выборного профсоюзного органа;
- 4) работники, участвующие в коллективных переговорах;
- 5) работники, участвующие в урегулировании коллективного трудового спора;
- 6) работники, являющиеся членами комиссии по трудовым спорам;
- 7) представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

Одни и те же работники могут одновременно относиться к нескольким из указанных групп. Так, член выборного коллегиального органа профсоюзной организации может участвовать в коллективных переговорах и одновременно являться членом комиссии по трудовым спорам. В таком случае ему предоставляются все гарантии, предусмотренные для каждой из перечисленных групп.

В процедурах прекращения трудового договора работников принимает участие выборный орган первичной профсоюзной организации. Так, ч. 2 ст. 82 ТК РФ определяет, что учет мнения профсоюза осуществляется при увольнении членов профсоюза по следующим основаниям, установленным ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- сокращение численности или штата работников организации (п. 2);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5).

Согласование с профсоюзом при расторжении трудового договора по указанным основаниям требуется только в тех случаях, когда решается вопрос об увольнении по инициативе работодателя членов данного профсоюза. Если же речь идет об увольнении работника, не являющегося членом данного профсоюза, то работодатель избавлен от необходимости обращаться в профсоюз.

Ст. 82 ТК РФ называет, какие именно процедуры должен реализовать работодатель при согласовании увольнения члена профсоюза по основаниям, установленным п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно закону при принятии решения о сокращении численности или штата

работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за **2 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за **3 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий.

Конституционный Суд РФ в своем Определении от 15.01.2008 N 201-О-П " определил конституционно-правовой смысл нормы: нормативное положение ч. 1 ст. 82 ТК РФ, согласно которому при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за **2 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за **2 месяца** до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

При увольнении работника, не являющегося членом данного профсоюза, то работодатель избавлен от необходимости обращаться в профсоюз.

Порядок учета мотивированного мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя изложен в ст. 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюз в течение **7 рабочих дней** со дня получения указанных документов рассматривает вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Причем мнение, не представленное в **7-дневный срок, работодателем не учитывается.**

Профсоюз должен принять объективное решение, выяснив все обстоятельства, а именно:

1) при увольнении по сокращению численности (штата) работников:

- проверить выполнение работодателем процедуры уведомления работника при сокращении численности или штата, предусмотренного ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении;
- убедиться в правильности применения преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного ст. 179 ТК РФ;
- исследовать, исчерпаны ли возможности трудоустройства, предусмотренного ч. 3 ст. 81 ТК РФ;
- выяснить положение и мнение самого работника, подлежащего увольнению по п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ;

2) при увольнении по результатам аттестации работников (то есть по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

- правомерность проведения аттестации работника;
- объективность и легальность работы аттестационной комиссии;
- исполнение работодателем обязанности по предложению увольняемому работнику всех имеющихся вакансий, которые бы он мог занять;

3) при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

- правомерность наложения дисциплинарных взысканий на увольняемого работника как по процедуре, так и по существу.

В случае если профсоюз выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение **3 рабочих дней** проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении **10 рабочих дней** со дня направления в профсоюз проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение **10 дней** со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюз права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее **одного месяца** со дня получения мотивированного мнения профсоюза. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Если мнения работодателя и профсоюза по вопросу увольнения все-таки расходятся, то окончательную "точку" ставит работодатель.

Как видим, закон жестко регламентирует процедуру согласования возможности увольнения члена профсоюза по инициативе работодателя. Особенно принципиальным моментом являются установленные сроки, которые обязаны соблюдать как работодатель, так и профсоюз.

Исходя из содержания ч. 1 ст. 373 ТК РФ увольнение члена профсоюза по основаниям, установленным п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено без учета мнения профсоюза, если он не представил такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если он представил свое мнение в установленный срок, но не мотивировал его, то есть не обосновал свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Статья 373 ТК РФ обязывает работодателя учитывать мнение профсоюза при увольнении «рядовых» членов профсоюза.

Особенности порядка увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК регламентируются ст. 374 ТК РФ.

Специфика увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, заключается в том, что такое увольнение помимо необходимости соблюдения общих процедур допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, указанного в ст. 373 ТК РФ.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Как указано в и. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.09.2010), в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства

того, что:

а) при увольнении сотрудника в связи с сокращением численности или штата работников были соблюдены сроки уведомления профсоюза о предстоящем увольнении, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, входил представитель профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в профсоюз;

г) работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзом в тех случаях, когда профсоюз выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника;

д) был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет два момента:

- 1) производится ли в действительности сокращение численности или штата работников;
- 2) связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью.

При этом обязанность доказывания действительного сокращения численности (штата) работников лежит на работодателе. Доказывание осуществляется путем сравнения старой и новой численности или штата работников.

Обязанность доказывания обоснованности решения профсоюзного органа лежит, соответственно, на органе, принявшем такое решение. Он обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, то есть что увольнение носит дискриминационный характер.

В случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Принятие решения о расторжении трудового договора с учетом мнения профкома состоит из следующих этапов:

- 1) рассмотрение проекта решения работодателя профсоюзным органом;
- 2) проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- 3) принятие решения работодателем;
- 4) обжалование решения работодателя.

Приложение № 9 к КД

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Согласовано
заседание профсоюзного комитета ППО
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2018 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «СОШ № 17» г. Ухты
№ 01-12/112 от 01.09.2018 г.

График сменности работников МОУ «СОШ №17»

№п/п	Должность	1 смена		2 смена	
		начало	окончание	начало	окончание
1.	Директор понедельник-пятница суббота	8:00 8:00	14:30 11:30		
2.	Заместитель директора по учебной работе понедельник-пятница суббота	8:00 8:00	14:30 11:30		
3.	Заместитель директора по воспитательной работе понедельник-четверг пятница суббота	9:00 9:00 9:00	15:30 15:00 13:00		
4.	Социальный педагог понедельник-вторник, пятница среда, четверг суббота	8:00 9:00 8:30	14:30 15:30 12:00		
5.	Педагог-психолог Понедельник-четверг Пятница суббота	9:00 9:00 9:00	16:00 15:00 11:00		
6.	Библиотекарь Понедельник Вторник Среда Четверг Пятница Суббота	10:00 11:00 9:00; 12:00 10:00 10:00; 14:00 9:00	13:00 14:00 10:00; 15:00 12:00 12:00; 15:00 12:00		
7.	Преподаватель- организатор ОБЖ 0,5 ставки Понедельник Вторник, среда	8:00 12:00	11:00 15:00		

	Четверг-суббота	9:00	12:00		
8.	Лаборант Понедельник Вторник-пятница суббота	9:00 8:45 8:45	15:00 15:00 13:45		
9.	Завхоз понедельник-пятница суббота	8:30 8:30	15:00 12:00		
10.	Бухгалтер Понедельник-четверг Пятница обед	8:45 8:45 13:00	17:15 15:45 14:00		
11.	Гардеробщик	8:00	14:00	14:00	20:00
12.	Уборщик служебных помещений	8:00	14:00	14:00	20:00
13.	Сторож ночной Понедельник-суббота воскресенье	8:00	20:00	20:00 20:00	8:00 8:00
14.	Рабочий по обслуживанию Зданий и сооружений Понедельник-суббота Обед	9:15 13:00	16:15 14:00		
15.	Повар Понедельник-суббота	7:00	13:00		
16.	Работник кухни Понедельник-суббота	9:00	15:00		
17.	Кладовщик 0,5 ставки Понедельник-суббота	7:00	10:00		
18.	Водитель понедельник-суббота обед	9:15 13:00	16:15 14:00		

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профкома
МОУ «СОШ № 17»
И.В. Кузнецова
« » 20 г.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник МУ «Управление
образования» администрации
МОГО «Ухта»
Н.А. Безносикова
« » 20 г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 17»

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Положением об оплате труда работников муниципальных организаций МОГО «Ухта», утверждённого Постановлением администрации МОГО «Ухта» от 29 июня 2018 г. № 1464 « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта».

2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников МОУ «СОШ №17» (далее – образовательное учреждение, краткое написание ОУ) независимо от источника осуществления оплаты труда.

3. Положение включает в себя:

- должностные оклады (ставки заработной платы) руководителей, специалистов, служащих и рабочих ОУ согласно приложению № 1 к настоящему Положению;
- размеры повышения должностных окладов (ставок заработной платы) работников ОУ согласно приложению № 2 к настоящему Положению;
- выплаты компенсационного характера работникам ОУ согласно приложению № 3 к настоящему Положению;
- выплаты стимулирующего характера работникам ОУ согласно приложению № 4, 5 к настоящему Положению;
- порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников ОУ согласно приложению № 6 к настоящему Положению;
- порядок регулирования уровня заработной платы руководителя, заместителей руководителя ОУ согласно приложению № 7 к настоящему Положению;
- порядок формирования планового фонда оплаты труда ОУ согласно приложению № 8 к настоящему Положению.

4. Система оплаты труда работников ОУ устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Коми и настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников ОУ формируется с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6. Локальный нормативный акт, устанавливающий систему оплаты труда работников ОУ согласовывается начальником МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» и утверждается руководителем ОУ с учетом мнения представительного органа работников.

7. В случае изменения законодательства, а также нормативных правовых актов Республики Коми и администрации МОГО «Ухта», Положение подлежит изменению.

8. Фонд оплаты труда работников формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Коми, бюджета МОГО «Ухта» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

11. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

12. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением под роспись в листе ознакомления.

13. При установлении в Республике Коми размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Реализация гарантий по оплате труда работников, установленных настоящим пунктом, осуществляется за счёт фонда оплаты труда ОУ.

14. Положение распространяется на всех работников ОУ, независимо от источника осуществления оплаты труда.

15. В настоящее Положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов (в том числе Республики Коми и администрации МОГО «Ухта»), по решению общего собрания работников учреждения.

16. Данное Положение действует до принятия новой редакции или отмены локального нормативного акта.

15. Настоящее Положение вступает в силу с 1 сентября 2018 года для вновь принятых работников; с 1 ноября 2018 года для работающих.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МОУ «СОШ №17»

ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ, СЛУЖАЩИХ И РАБОЧИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностные оклады руководящих работников ОУ:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (в рублях) в зависимости от численности обучающихся <*>	
		До 100	От 101 до 200
1	2	3	4
1.	Руководитель (директор)	11 370	12080
2.	Заместитель руководителя (директора)	10 235	10 875

Примечания: <*> численность по общеобразовательным организациям определяется по списочному составу на 1 сентября.

2. Должностные оклады работников ОУ устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников

образования»:

2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Наименование должности	Должностной оклад (ставка заработной платы), в рублях
2 квалификационный уровень	
педагог дополнительного образования, социальный педагог	9000
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	9200
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор жизнедеятельности, учитель.	9400

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников включают размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3. Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии образовательных организаций устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Профессиональные квалификационные группы	Должностной оклад, рублей
библиотекарь	9040

4. Должностные оклады работников учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
2 квалификационный уровень:		
1.	Заведующий хозяйством	7820

5. Размеры окладов работников учреждения, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, не перечисленных в пункте 4 настоящего приложения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды оплаты труда	Межразрядные коэффициенты	Оклад, рублей	Профессии рабочих
1	1,00	6800	Гардеробщик, дворник
2	1,02	6936	Уборщик служебных помещений, подсобный рабочий, сторож, кладовщик
3	1,04	7072	Рабочий по комплексному обслуживанию здания
4	1,06	7208	Повар (потв. документ), лаборант
5	1,08	7344	Водитель
6	1,10	7480	
7	1,12	7650	
8	1,15	7820	
9	1,19	8092	
10	1,23	8364	

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МОУ «СОШ №17»

**РАЗМЕРЫ ПОВЫШЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ
(ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за работу в классах, группах, реализующих адаптированные образовательные программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития), образовательных учреждений (за исключением образовательных учреждений, реализующих адаптированные образовательные программы для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	15

№ п/п	Перечень оснований для повышения должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) работников	Размер повышения, в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы)
	(в том числе с задержкой психического развития)	
2.	Педагогическим работникам за наличие: первой квалификационной категории высшей квалификационной категории	20 40
3.	Повару, исполняющему обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате такой должности. (изменение вступили в силу 19 декабря 2018 г.)	До 5

Примечание:

1. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) по двум и более основаниям, то абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от должностного оклада (ставки заработной платы) без учета повышения по другим основаниям.

2. Повышенные должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) по основаниям, предусмотренным в Перечне, образуют новые размеры должностных окладов (окладов, ставок заработной платы)

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МОУ «СОШ №17»

ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам, если иное не предусмотрено законодательством РФ.
2. Выплатами компенсационного характера являются:
 - 1) доплаты работникам ОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - 2) доплаты работникам ОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - 3) доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников ОУ;
 - 4) доплаты молодым специалистам ОУ;
 - 5) компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
 - 6) компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного

экзамена;

7) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент и процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Работникам ОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются доплаты к должностным окладам (ставка заработной платы) в следующих размерах:

3.1 Доплата за работу в ночное время производится работникам ОУ в размере не менее 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.2. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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 осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Доплата за выполнение обязанностей отсутствующего работника в пределах основного рабочего времени производится в соответствии со статьями 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Другие доплаты работникам ОУ за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Доплаты работникам ОУ, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) работника.

5. Доплаты за работу, не входящую в прямые должностные обязанности работников ОУ, в том числе:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам ОУ за классное руководство (руководство группой) (доплата за классное руководство устанавливается исходя из численности обучающихся по состоянию на 1 сентября)	от 0,2 до 1 за каждого обучающегося в классе, но не более 25 за класс
2.	Учителям 1 - 4 классов за проверку тетрадей (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ и учителям, осуществляющим дистанционное обучение детей-инвалидов, за рецензирование письменных работ в электронном виде (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 15
4.	За обслуживание вычислительной техники учителю, преподавателю, на которого возложено заведование кабинетом информатики и вычислительной техники, за каждый работающий компьютер при условии отсутствия в штатном расписании должности инженера - программиста (по вычислительной технике)	до 2
5.	Педагогическим работникам ОУ, реализующим образовательные программы за заведование учебными кабинетами, мастерскими (доплата за заведование производится при условии отсутствия в штатном расписании соответствующей должности руководителя структурного подразделения; доплата за заведование учебными мастерскими производится каждому работнику в зависимости от количества мастерских)	до 10
6.	За руководство городскими школьными методическими объединениями, цикловыми, предметными комиссиями; работникам ОУ за работу в аттестационных комиссиях, экспертных комиссиях по определению профессиональной компетентности педагогических, руководящих работников при прохождении аттестации на соответствующую квалификационную категорию (доплата за работу в аттестационных, экспертных комиссиях устанавливается на период работы аттестационной комиссии) (изменения вступили в силу 19 декабря 2018 г.)	до 15
7.	Работникам, ответственным за сопровождение учащихся к образовательной организации и обратно, в том числе исполняющим функции ассистента (помощника) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	до 10

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
8.	Водителям автотранспортных средств за техническое обслуживание автотранспортных средств (доплата производится при условии отсутствия в штате образовательных организаций должности механика)	до 30
9.	Педагогическим работникам ОУ за заведование музеями, тренажерными залами, за руководство клубами и объединениями патриотической и спортивной направленности (доплата производится при условии отсутствия в штатном расписании должности руководителя структурного подразделения)	до 20
10.	Педагогическим работникам ОУ, реализующим основную образовательную программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, за реализацию дополнительных проектов (организация экскурсионных и экспедиционных программ, групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся, социальных проектов)	до 10
11.	Педагогическим работникам ОУ, участвующим в разработке и апробации учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности (доплата устанавливается на период разработки учебников и учебно-методической литературы этнокультурной направленности)	до 20

6. Молодым специалистам, прибывшим в год окончания или в период первых трех лет после окончания организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, имеющих государственную аккредитацию, на работу в образовательные организации, устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) в следующих размерах:

Категории молодых специалистов	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2
Молодым специалистам:	
имеющим диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании и прибывшим на работу в образовательные организации городов и поселков городского типа	25

Молодыми специалистами для назначения доплат, установленных настоящим пунктом, являются лица в возрасте до 30 лет, имеющие законченное высшее (среднее) профессиональное образование, работающие в учреждении на должностях, относящихся к

категориям руководителей и специалистов по профилю полученного образования. (Изменения вступили в силу 19 декабря 2018 г.)

6.1. Доплаты молодым специалистам устанавливаются после окончания образовательной организации на период первых трех лет профессиональной деятельности со дня заключения трудового договора, за исключением случаев, указанных в подпунктах 5.3 и 5.4 пункта 5 настоящего раздела.

6.2. Доплаты молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения, устанавливаются с даты трудоустройства в образовательных организациях, началом исчисления трехлетнего периода в этом случае является дата окончания учебного заведения, за исключением случаев, указанных в подпункте 5.3. пункта 5 настоящего раздела.

6.3. Молодым специалистам, не приступившим к работе в год окончания учебного заведения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до трех лет, призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, доплаты устанавливаются на три года с даты трудоустройства в организациях образования в качестве специалистов по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

6.4. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в образовательных организациях в качестве специалистов, доплаты устанавливаются на три года с даты окончания образовательной организации.

6.5. В случае, если после установления доплаты молодой специалист был призван на военную службу или направлен на альтернативную гражданскую службу, осуществлял уход за ребенком в возрасте до трех лет, период осуществления доплаты, определенный в соответствии с подпунктами 6.1, 6.2, 6.3, 6.4 пункта 6 настоящего раздела продолжается со дня прекращения указанных событий.

7. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена осуществляется в размерах и порядке, установленных [постановлением](#) Правительства Республики Коми от 24 апреля 2014 г. № 161 «Об установлении размера и порядка выплаты педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена».

8. Педагогическим работникам, участвующим в проведении основного государственного экзамена, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения основного государственного экзамена, за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется выплата компенсационного характера – компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена. Компенсация за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется в размере 300 рублей за 1 день.

Выплата педагогическим работникам компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена осуществляется с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях с учетом количества дней, в которые педагогические работники непосредственно участвовали в подготовке и проведении основного государственного экзамена на основании приказа руководителя образовательной организации об установлении компенсации за работу по подготовке и проведению основного государственного экзамена, издаваемого по результатам обработки основного

государственного экзамена, в ближайший установленный локальным нормативным правовым актом образовательной организации день выплаты заработной платы, но не позднее 20 календарных дней со дня подписания приказа.

На период проведения основного государственного экзамена педагогические работники учреждения, участвующие в проведении основного государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы, а также указанным работникам сохраняется средний заработок по основному месту работы.

9. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях к заработной плате работников Организаций устанавливаются в размерах и в порядке, определенных Правительством Российской Федерации.

10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера работникам ОУ и срок их выплаты устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения.

11. В случае если руководитель и (или) заместители руководителя ведут преподавательскую деятельность, им устанавливаются выплаты компенсационного характера по должности учителя соответствующей квалификационной категории.

Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников МОУ «СОШ №17»

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Выплатами стимулирующего характера являются:

- 1) надбавки за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) надбавки за качество выполняемых работ;
- 3) надбавки за выслугу лет;
- 4) премиальные выплаты по итогам работы.

2. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения устанавливаются в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Размер надбавок, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Руководитель (директор)	до 200
2.	Заместитель руководителя (директора)	до 180
3.	Другие работники	до 150

3. Основания для установления работникам образовательного учреждения надбавок за интенсивность и высокие результаты<*>:

№ п/п	Наименование работ	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
2.	Учителям и преподавателям коми языка (родного/ государственного) и коми литературы (родной) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10

(Изменения вступили в силу 19 декабря 2018 г.)

Примечания:

<*> Перечень должностей работников, конкретные размеры надбавок и срок их установления устанавливаются руководителем ОУ в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников (профсоюзный комитет ОУ)

4. Работникам ОУ в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда могут устанавливаться надбавки к должностным окладам (ставка заработной платы) за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов к должностному окладу (ставка заработной платы).

Основания для установления работникам ОУ надбавок за качество выполняемых работ:

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Работникам, за наличие ведомственных наград (надбавка устанавливается при условии соответствия ведомственных наград профилю образовательных организаций)	до 5
2.	Водителям автотранспортных средств за безаварийный режим работы	до 30

№ п/п	Перечень оснований	Размер доплат, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
3.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень доктора наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
4.	Педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
5.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания: «Народный учитель СССР», «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель профессионально-технического образования РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель школы Коми ССР», «Заслуженный учитель школы Коми АССР», «Заслуженный работник Республики Коми» и другие почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» субъектов Российской Федерации, а также союзных республик, входивших в состав СССР (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5*
6.	Руководителям и педагогическим работникам, имеющим почетные звания, название которых начинается со слов «народный», «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю образовательных организаций, а педагогических работников образовательных организаций - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин (по вновь присужденным почетным званиям доплата устанавливается со дня представления документов, подтверждающих присвоение почетного звания)	5**

Примечания:

<> Перечень должностей работников, конкретные размеры доплат и срок их установления устанавливаются руководителем ОУ в зависимости от объема работы и значимости учебного предмета по согласованию с представительным органом работников (профсоюзный комитет ОУ).*

*<**> при наличии нескольких оснований для установления, доплата устанавливается*

за каждое основание, но в размере, не превышающем 15 процентов.

5. За качество выполняемых работ работникам ОУ могут быть предусмотрены следующие единовременные выплаты:

- единовременные выплаты за подготовку выпускников к Единому государственному экзамену;

- единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся ОУ.

5.1. Учителям ОУ, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования за подготовку выпускников общеобразовательных организаций, получивших по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов устанавливается единовременная выплата за каждый класс учителя текущего года обучения (при наличии в классе не менее одного указанного результата). Размер выплаты определяется учреждением самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда соответствующей организации и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет ОУ).

Выплаты производятся не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

5.2. Единовременные выплаты за подготовку призеров и победителей Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике обучающихся образовательных организаций устанавливаются педагогам дошкольных образовательных организаций, педагогам организаций, реализующих программу начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также педагогам дополнительного образования детей в следующих размерах:

- за подготовку призеров Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 3000 рублей за каждого призера;

- за подготовку победителей Республиканского этапа олимпиады школьников, Регионального этапа соревнований по робототехнике, Регионального этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 5000 рублей за каждого победителя и призера;

- за подготовку победителей Всероссийского этапа олимпиады школьников, а также победителей Всероссийского этапа соревнований по робототехнике, Всероссийского этапа олимпиады по робототехнике - в размере не менее 7000 рублей за каждого победителя.

Размер выплаты определяется ОУ самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируется в установленном порядке в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет ОУ).

Действие настоящего пункта распространяется также на иных работников, указанных в настоящем пункте учреждения, ведущих часы педагогической работы на основании тарификации.

Выплаты производятся в течение текущего учебного года, но не позднее 1 декабря текущего года, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6. Единовременные выплаты, указанные в пункте 5 настоящего раздела устанавливаются работникам только по тому месту работы, где работником были подготовлены выпускники, получившие по результатам Единого государственного экзамена по общеобразовательным предметам от 80 до 100 баллов, а также призеры и победители Республиканских и Всероссийских этапов олимпиад школьников, Региональных и

Всероссийских соревнований по робототехнике, Региональной и Всероссийской олимпиады по робототехнике.

7. Надбавки работникам за качество выполняемых работ по иным основаниям, предусмотрены в локальном нормативном акте ОУ «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения»

8. В ОУ надбавки за выслугу лет устанавливаются руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
свыше 1 года	5
от 5 до 10 лет	10
от 10 до 15 лет	15
свыше 15 лет	20

Надбавки за выслугу лет устанавливаются, в том числе, руководителям, специалистам, другим служащим, высококвалифицированным рабочим, работающим в ОУ на условиях совместительства, а также почасовой оплаты труда.

Надбавки за выслугу лет не устанавливаются молодым специалистам, имеющим доплату в соответствии с [пунктом 6](#) раздела Приложения 3 настоящего Положения.

8.1. В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются следующие периоды:

1) период работы в государственных и муниципальных организациях на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

2) период работы в государственных и муниципальных организациях высококвалифицированными рабочими, оплата труда которых осуществлялась исходя из повышенных разрядов;

3) период работы в централизованных бухгалтериях при органах исполнительной власти и местного самоуправления Республики Коми на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих;

4) период работы на государственной гражданской и муниципальной службе;

5) период работы до 1 января 1992 года на руководящих должностях, должностях специалистов и других служащих в детских спортивных школах, созданных при физкультурно-спортивных обществах, спортивных или спортивно-технических клубах, профсоюзах;

6) время военной службы граждан, если перерыв между днем увольнения с военной службы и днем приема на работу не превысил одного года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооруженных конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва.

8.2. Надбавки за выслугу лет исчисляются исходя из должностного оклада, оклада (ставки заработной платы, тарифной ставки) работника без учета выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Работникам ОУ, выполняющим педагогическую и (или) преподавательскую работу, надбавка за выслугу лет исчисляется пропорционально объему учебной нагрузки.

8.4. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка. В качестве дополнительных документов могут предоставляться справки соответствующих организаций,

подтверждающие наличие сведений, имеющих значение при определении права на надбавку за выслугу лет или ее размер, заверенные подписью руководителя и печатью.

9. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, в том числе премиальных выплат по итогам работы, а также надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, определяются ОУ самостоятельно в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда и фиксируются в установленном порядке в локальном нормативном акте ОУ «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения» с учетом мнения представительного органа работников (профсоюзный комитет ОУ).

10. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера, в том числе премиальных выплат по итогам работы, надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, заместителям руководителя и остальным работникам ОУ устанавливаются приказом руководителя.

Выплаты стимулирующего характера руководителям ОУ устанавливаются приказом начальника МУ «Управления образования» администрации МОГО «Ухта», с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и ее руководителя в пределах утвержденного планового фонда оплаты труда учреждения.

Показатели эффективности деятельности образовательного учреждения и ее руководителя, в соответствии с которыми устанавливаются выплаты стимулирующего характера руководителям, определяются приказом начальника МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта».

11. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год).

12. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются как в процентном отношении к должностным окладам работников, так и в абсолютном значении.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МОУ «СОШ №17»

ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников ОУ применяется при оплате:
за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми,

находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных 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 2 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.

2. Руководитель ОУ в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников ОУ, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов с определением ставки заработной платы с учетом коэффициентов, указанных в [таблице](#) настоящего пункта.

Указанные ставки могут применяться, например, при оплате высококвалифицированных специалистов, привлекаемых на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций, факультативов, учебных предметов, по которым в целом на организацию образования предусмотрено незначительное количество учебных часов

№ п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1.	Обучающиеся в образовательных организациях	0,033	0,030	0,027

В размер часовых ставок оплаты труда включена оплата за ежегодный оплачиваемый отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда исчисляются:

1) для профессоров, докторов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего [размеру](#) должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «профессор»;

2) для доцентов, кандидатов наук - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего [размеру](#) должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «доцент»;

3) для лиц, не имеющих ученой степени, - из расчета месячного должностного оклада (ставки заработной платы), соответствующего размеру должностного оклада (ставки заработной платы) по должности «преподаватель»

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых

начинаются со слова «народный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетные звания, названия которых начинаются со слова «заслуженный» (при соответствии профилю преподаваемых дисциплин), устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда рецензентов конкурсных работ устанавливаются в размере:

0,069 - для профессоров, докторов наук;

0,064 - для доцентов, кандидатов наук;

0,04 - для лиц, не имеющих ученой степени.

Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда демонстрантов пластических поз, участвующих в проведении учебных занятий, в зависимости от сложности пластической позы устанавливаются в размере 0,03 - 0,04 от 6800 рублей.

При расчете ставок почасовой оплаты труда их размеры подлежат округлению до целого рубля.

Приложение № 7
к Положению об оплате труда
работников МОУ «СОШ №17»

ПОРЯДОК РЕГУЛИРОВАНИЯ УРОВНЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Должностной оклад руководителя устанавливается трудовым договором с руководителем учреждения, заключаемым муниципальным учреждением «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» с учетом размеров повышений должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных образовательных организаций МОГО «Ухта», определенных в приложении 1 к настоящему Положению.

2. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются на основании приложения 3 к настоящему Положению.

3. Руководителю, заместителям руководителя ОУ устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения учреждения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя учреждения (далее - коэффициент кратности) в зависимости от среднесписочной численности работников образовательного учреждения в следующих размерах:

№ п/п	Среднесписочная численность работников организации (чел.)	Коэффициент кратности	
		для руководителей	для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1.	до 50 (включительно)	3,0	2,5

4. Условие о коэффициенте кратности является обязательным для включения в трудовые договоры руководителя, заместителей руководителя ОУ.

5. При расчете среднемесячной заработной платы работников образовательного учреждения, а также руководителя, заместителей руководителя учреждения, начисленной за периоды в течение календарного года с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), для определения коэффициента кратности учитываются должностные оклады (оклады), ставки заработной платы (тарифные ставки) с учетом установленных повышений, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансового обеспечения ОУ.

6. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ устанавливаются приказом муниципального учреждения «Управление образования» администрации МОГО «Ухта» в соответствии с утвержденным положением, определяющим выплаты стимулирующего характера руководителю ОУ, с учетом соблюдения значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего раздела.

7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя ОУ устанавливаются приказом руководителя ОУ с учетом соблюдения предельных значений коэффициентов кратности, определенных в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего раздела.

8. Руководитель ОУ осуществляет ежеквартальный анализ фактических значений коэффициентов кратности среднемесячной заработной платы для заместителей руководителя ОУ к среднемесячной заработной плате работников ОУ, рассчитанной нарастающим итогом с начала года (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев), в целях соблюдения предельного значения коэффициента кратности, определенного в соответствии с [пунктом 3](#) настоящего раздела.

9. В случае если руководитель или заместитель руководителя ведут преподавательскую деятельность им устанавливаются выплаты стимулирующего характера по должности учителя соответствующей квалификационной категории в соответствии с локальным нормативным актом ОУ.

ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ПЛАНОВОГО ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1. Плановый фонд оплаты труда образовательного учреждения включает:

- фонд должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок), сформированный с учетом повышений должностных окладов (ставок заработной платы), установленных в соответствии с приложением 2 настоящего Положения;
- фонд выплат компенсационного характера, сформированный в соответствии с приложением 3 настоящего Положения;
- фонд выплат стимулирующего характера, сформированный в соответствии с приложением 4, 5 настоящего Положения;
- выплаты, предусмотренные в соответствии с [пунктом 4](#) настоящего раздела.

Плановый фонд оплаты труда рассчитывается с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. При планировании расходов на оплату работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей, указанных в Приложении 3 пункта 5 настоящего Положения объем средств на эти цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом их повышения согласно Приложения 2 настоящего Положения, а также с учетом доплат, предусмотренных подпунктом 3.1 пункта 3 и пункта [4](#) Приложения 3 настоящего Положения:

- по образовательным организациям, реализующим программу начального общего, основного общего и среднего общего образования - до 15 процентов;

3. Фонд выплат стимулирующего характера формируется из объема средств на выплату надбавок за выслугу лет, объема средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

При формировании фонда стимулирующих выплат объем средств на выплату надбавок за выслугу лет в учреждении определяется исходя из фактической потребности.

Объем средств на выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы устанавливается в размере не менее 20 процентов от планового фонда оплаты труда по должностным окладам, окладам (ставкам заработной платы, тарифным ставкам) с учетом повышений должностных окладов, окладов (ставок заработной платы, тарифных ставок) приложения 2 к настоящему Положению и выплат компенсационного характера, установленных приложением 3 к настоящему Положению;

Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов, окладов (ставок - заработной платы, тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

4. Фонд оплаты труда образовательных организаций, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на осуществление выплат стимулирующего характера работникам ОУ. Выплаты стимулирующего характера работникам ОУ, выплачиваемые за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с перечнем выплат

стимулирующего характера, определенным в приложении 5 к настоящему Положению.

За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работникам ОУ может выплачиваться материальная помощь. Размеры и условия ее выплаты определяются в локальном нормативном акте образовательных организаций.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Согласовано
Профсоюзный комитет ППО школы
Протокол № 5 от 31.08.2018 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «СОШ №17»
№ 01-12/110 от 01.09.2018 г.

Положение
о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения

1. Положение составлено на основании следующих законодательных и нормативных правовых актов:
 - Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 196-ФЗ;
 - Положения об оплате труда;
 - Положения об оценке эффективности деятельности работников учреждения.
2. Настоящее Положение определяет порядок назначения выплат стимулирующего характера (далее - выплаты) работникам учреждения.
3. Выплаты стимулирующего характера могут быть в следующих формах: надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за выслугу лет, премиальные выплаты.
4. Назначение надбавок за интенсивность и высокие результаты работы осуществляется на основании критериев оценки эффективности деятельности заместителей директора, учителей, педагогических работников, главного бухгалтера, работников вспомогательного персонала, а также за выполнение обязанностей не входящих в круг основных.
5. Назначение надбавок за качество выполняемых работ, за выслугу лет, премиальных выплат осуществляется на основании критериев, указанных в соответствующих разделах Положения.
6. Конкретные размеры ежемесячных надбавок и сроки выплаты надбавок устанавливаются приказом директора.
7. Выплаты стимулирующего характера производятся за счет средств фонда стимулирующих выплат учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.
8. Размеры выплат могут быть изменены или могут быть отменены в течение учебного года, в том числе, в связи с перерасходом фонда оплаты труда учреждения.
9. Размеры единовременных премий за подготовку призеров конкурсов и предметных олимпиад, разовое выполнение поручений руководителя, за обобщение опыта в форме открытых мероприятий, организацию летнего труда и отдыха учащихся, за качественную подготовку и сдачу отчетов, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.
10. Размеры выплат стимулирующего характера, не указанные в п.9 и премии по итогам учебного года, полугодия, месяца, квартала, календарного года устанавливаются постоянно действующей комиссией по установлению выплат компенсирующего и стимулирующего характера работникам учреждения, состав которой принимается общим собранием работников учреждения и утверждается приказом руководителя учреждения.

Формы и размеры выплат стимулирующего характера

1. *Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы*

Надбавки работникам устанавливаются за интенсивность и высокие результаты работы по следующим показателям:

1.1. **За выполнение обязанностей не входящих в круг основных.**

№	Наименование должности	Надбавки в соответствии с показателями деятельности учреждения (выполнение обязанностей не входящих в круг основных)	В процентах к должностному окладу
1.	Педагогическим работникам	за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения или за дистанционное обучение детей-инвалидов на основании протокола психолого-медико-педагогической комиссии	до 20
2.	Учителям коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной)	За преподавание коми языка (родного / государственного) и коми литературы (родной) (доплата устанавливается пропорционально объему учебной нагрузки)	до 10
3.	Педагогическим работникам	За выполнение функций инспектора по охране труда и техники безопасности	до 15 %
4.	Педагогическим работникам	За руководство музейной комнатой	до 15%
5.	Учителю физической культуры	За заведование спортзалом	до 15 %
6.	Работнику учреждения	За выполнение обязанностей председателя профкома	до 10 %
7.	Работнику учреждения (при отсутствии в штате делопроизводителя)	За выполнение обязанностей делопроизводителя	до 30 %
8.	Работникам учреждения	За выполнение обязанностей уполномоченного по социальному страхованию, том числе за организацию проведения медицинских осмотров	до 25%
9.	Педагогическим работникам, работающим в 9,11 кл.	За дополнительную работу (занятия) по подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации в течение учебного года.	до 35%
10.	Учителям	За организацию внеурочной деятельности обучающихся, осваивающих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования	до 10%
11.	Педагогическим работникам (ответственному)	За организацию и ведение работы в течение учебного года с одаренными обучающимися.	до 20%
12.	Педагогическим работникам (ответственному)	За ведение официального сайта	до 20%
13.	Работнику учреждения (при отсутствии в штате заместителя директора по комплексной	За проведение обучения работников учреждения по пожарно-техническому минимуму, инструктирование по пожарной безопасности, проведение практических	до 50%

	безопасности)	тренировок по эвакуации; ведение документации по данному направлению. За проведение обучения работников учреждения по охране труда и участию в работе комиссии по проверке знаний работников по охране труда. За работу с ГИБДД по уведомлению и оформлению других необходимых документов по выезду организованных групп детей (от 8 человек), в том числе подготовку проектов приказов о выезде учащихся. За организацию работы по ведению документации и развертыванию Пункта временного размещения (пострадавшего населения в чрезвычайных ситуациях)	
14.	Завхозу	За увеличение объема работы (за разъездной характер работы);	до 50 %
15.	Повару	за выполнение обязанности заведующего производством (шеф-повара), при отсутствии в штате учреждения такой должности.	до 5%
16.	Повару	За работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука;	до 12 %
17.	Кладовщику	за уборку, мытье тары и оборудования с применением дезинфицирующих веществ, обработку мяса, рыбы;	до 8%
18.	Работнику учреждения, в том числе повару, кладовщику и др. (ответственному)	За составление заявки по размещению муниципального заказа на поставку продуктов питания и контроль исполнения договоров на поставку продуктов питания	до 30 %
19.	Рабочему по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий и сооружений	За выполнение двух и более видов работ	до 50 %
20.	Библиотекарю	за работу с библиотечным фондом учебников - более 3000 экз.	до 30 %

1.2. В соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников.

Расчёт денежного выражения стимулирующих выплат за отчётный период производится с учётом следующих правил:

- Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда работников (по критериям оценки эффективности и результативности деятельности работников) осуществляется руководителем учреждения по представлению завхоза, главного бухгалтера, заместителей директора, согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения не менее 2 раз в год.
- Производится подсчет баллов за период, предшествующий отчетному по каждому работнику; находится сумма баллов всех работников; размер стимулирующей части фонда оплаты труда в денежном выражении, запланированный на отчётный период текущего года, делится на общую сумму баллов для определения денежного веса (в

рублях) каждого балла; денежный вес умножается на сумму баллов каждого работника.

- 1.3. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно к окладу с учетом повышения (заместители директора), суммарный размер надбавок указанных работников не может превышать 180% должностного оклада.
- 1.4. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно к окладу с учетом повышения педагогическим работникам, суммарный размер надбавок работников не может превышать 150% должностного оклада.
- 1.5. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы выплачиваются ежемесячно к окладу работникам вспомогательного персонала, суммарный размер надбавок работников не может превышать 150% должностного оклада.

2. Надбавки за качество выполняемых работ

Работникам учреждения могут устанавливаться надбавки за качество выполняемых работ.

- 2.1. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения, награжденным ведомственными наградами, выплачивается ежемесячно к окладу (с учетом повышения заместителям директора, педагогическим работникам, библиотекарю) в следующем порядке:

№п/п	Перечень оснований	Размер надбавок, в процентах к окладу
1.	Работникам учреждения, награжденным ведомственными наградами в том числе: почетным знаком «За заслуги в развитии физической культуры и спорта», медалью Петра Лесгафта, медалью Николая Озерова, нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта» и Почетной грамотой Федерального агентства по физической культуре и спорту, медалью К.Д. Ушинского, нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации», почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации» нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник науки и техники Российской Федерации», нагрудным знаком «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов», нагрудным значком «Отличник народного просвещения», значком «Отличник народного просвещения», нагрудным значком «Отличник народного образования СССР», значком «Отличник народного образования Российской Федерации», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования», нагрудным значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования СССР», значком «Отличник профессионально-технического образования Российской Федерации», Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, нагрудным знаком «Почетный кинематографист России» (при условии соответствия ведомственной награды профилю образовательного учреждения) и другими.	До 5

2.2. Надбавка за качество выполняемых работ работникам учреждения, по установленным в Положении основаниям, выплачивается ежемесячно к окладу (с учетом повышения заместителям директора, педагогическим работникам, библиотекарю) в следующем порядке:

№	Наименование должности	Перечень оснований	В процентах к должностному окладу
1.	Работникам учреждения	Качественное выполнение обязанностей в соответствии с должностной инструкцией, отсутствие дисциплинарных взысканий и обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся и родителей (законных представителей) учащихся	до 100%
2.	Заместителям директора	За качественное и своевременное предоставление запрашиваемой информации по различным вопросам функционирования учреждения, сдачи отчетов в установленные сроки, отсутствие замечаний	до 100%
3.	Педагогическим работникам	За наличие ученой степени доктора наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	10
4.	Педагогическим работникам	За наличие ученой степени кандидата наук, соответствующую профилю образовательных организаций или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)	5
5.	Педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя	За качественную организацию работы классного коллектива учащихся	до 25%
6.	Повару, гардеробщику заведующему хозяйством, кладовщику, подсобному рабочему, уборщику служебных помещений	За качественное выполнение обязанностей по соблюдению требований Санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, отсутствие замечаний по данному направлению деятельности	до 70%
7.	Библиотекаря	За качественное введение делопроизводства библиотеки	до 30%
8.	Библиотекаря	За своевременное составление заявки на учебники и эффективный контроль за ее исполнением	до 30%
9.	Библиотекаря, завхозу	За качественное содержание вверенного материально-технического оборудования, отсутствие замечаний.	до 50%
10.	Преподавателю-организатору ОБЖ	За качественное сотрудничество с военным комиссариатом г. Ухты	до 30%
11.	Повару	За высокое качество приготовления пищи, отсутствие обоснованных жалоб со стороны работников, учащихся и родителей (законных представителей) учащихся	до 100 %

12.	Сторожу	За качественное выполнение мероприятий по обеспечению работы систем АПС, РО и видеонаблюдения	до 100%
-----	---------	---	---------

2.3. Надбавки за качество выполняемых работ могут быть установлены работникам учреждения в размере до 200 % к должностному окладу.

3. Надбавки за выслугу лет

Надбавки за выслугу лет устанавливаются специалистам учреждения (заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, бухгалтеру, повару, исполняющему обязанности заведующему производством, завхозу, библиотекарю) и выплачиваются ежемесячно к окладу с учетом повышения (с учетом повышения заместителям директора, главному бухгалтеру, педагогическим работникам, бухгалтеру) в следующих размерах:

№ п/п	Наименование должности	Стаж работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях	Размер надбавки, в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1.	Учитель Педагог-организатор основ безопасности жизнедеятельности Воспитатель Педагог дополнительного образования Социальный педагог Старший вожатый Специалисты	Свыше 1 года	5
		От 5 до 10 лет	10
		От 10 до 15 лет	15
		Свыше 15 лет	20

4. Премияльные выплаты по итогам работы

4.1. В Учреждении установлен следующий порядок распределения и назначения премиальных выплат (премий) по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год):

4.2. **Единовременная премия может назначаться как в процентном, так и в суммарном выражении.**

Данный вид премии работникам учреждения назначается:

- за особые заслуги в деле повышения качества образования учащихся;
- за призовые места в предметных олимпиадах, конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровня;
- за высокую результативность и хорошие показатели по результатам учебного года;
- за высокие показатели по результатам государственной итоговой аттестации, в том числе в форме ОГЭ, ЕГЭ;
- за обобщение и распространение собственного педагогического опыта в форме проведения мастер - класса, семинара, конференции, педагогических советов, открытых уроков, открытых внеклассных мероприятий и др.;
- за организацию труда и отдыха учащихся в дни каникул;
- за составление отчетности по военнообязанным;
- за активную работу в профсоюзном комитете школы;
- за выполнение разовых поручений руководителя;
- за долголетний добросовестный труд (работникам, проработавшим в учреждении не менее 5 лет);
- по итогам работы прошедшего учебного года;
- по итогам работы за месяц к окладу;

- за качественное и своевременное предоставление запрашиваемой информации по различным вопросам функционирования учреждения, сдачи отчетов.
- 4.3. Помимо перечисленных условий в п. 4.2. могут применяться и другие оценки качества работы.
- 4.4. Единовременная премия может выплачиваться работнику в течение года неоднократно.
- 4.5. Единовременная премия может быть выплачена от постоянных начислений заработной платы работника, что определяется решением комиссии по установлению выплат компенсирующего и стимулирующего характера и утверждается приказом директора школы.
- 4.6. Премии по итогам работы за учебный год устанавливаются работникам учреждения на основании рейтинга, с учетом балловых показателей по каждому из видов деятельности работника в соответствии с критериями эффективности.
- 4.6. Основанием для издания приказа о назначении премии (разовой премиальной выплаты) является представление (служебная записка, справка по итогам контроля, приказ МОУ «СОШ №17» по итогам мероприятий, проверок, приказ МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта») подаваемая либо заместителями директора, либо заведующим хозяйством на имя директора школы с обоснованием необходимости установления указанной выплаты конкретному работнику или группе работников или решение комиссии по установлению выплат компенсирующего и стимулирующего характера.

5. Заключительные положения

- 5.1. Данное положение действует до принятия новой редакции.
- 5.2. В настоящее положение могут вноситься изменения и дополнения, вызванные изменением законодательства и появлением новых нормативно-правовых документов (в том числе Республики Коми и администрации МОГО «Ухта»), по решению общего собрания работников учреждения.
- 5.3. При приеме на работу (до заключения трудового договора) работник должен быть ознакомлен с Положением.
- 5.4. Настоящая редакция Положения об оплате труда вступает в силу с 01.09.2018 года для вновь принятых работников; с 01.11.2018г. для работающих.

СОГЛАСОВАНО:
 заседание профсоюзного комитета ППО
 МОУ «СОШ № 17»
 протокол № 5 от 31.08. 2018 г.

УТВЕРЖДЕНО
 приказом директора
 МОУ «СОШ № 17»
 № 01-12/112 от 01.09.2018 г.

Форма расчетного листка
 МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 17»

Лицевой счет за		месяц	год			таб. №
Код	Расшифровка	и	м	Д./ч./%	Сумма	
<i>фонд раб. времени: дн./ч.)</i>						
<i>Остаток на начало месяца</i>						
<i>Всего начислено</i>						
<i>Всего удержано</i>						
<i>Итого сумма на руки:</i>						
<i>Долг на конец месяца:</i>						
Дополнительная информация						

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Утверждено
приказом директора МОУ «СОШ №17»
от 05.12.2018 г. № 01-12/163

Положение о системе нормирования труда в Муниципальном образовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №17»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение «О системе нормирования труда» разработано для Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» (далее Учреждение) (Приложение 1).

Положение «О системе нормирования труда» (далее Положение) представляет собой комплекс решений по определению:

- применяющихся в Учреждении нормы труда по видам работ и рабочим местам при выполнении тех или иных видов работ (функций) (далее - нормы труда), а также методов и способов их установления;

- порядка и условий введения норм труда применительно к конкретным производственным условиям, рабочему месту;

- порядка и условий замены и пересмотра норм труда по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;

- мер, направленных на соблюдение установленных норм труда (Приложение 2).

1.2. Положение разработано в соответствии и на основании следующих нормативных правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;

- Закон РФ от 29.12.2012 г. №273 «Об образовании в Российской Федерации».

- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы»;

- План мероприятий по изменению системы оплаты труда в государственных учреждениях Республики Коми и муниципальных учреждениях в Республике Коми (согласован 09.06.2018. Первым заместителем Председателя Правительства Республики Коми Л.В. Максимовой);

- Приказ Минтруда России от 31.05.2013 № 235 «Об утверждении методических рекомендаций для федеральных органов исполнительной власти по разработке типовых отраслевых норм труда»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 11.11.2002 № 804 «О правилах разработки и утверждения типовых норм труда»;

- Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.09.2013 № 504 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке систем нормирования труда в государственных (муниципальных) учреждениях».

- Приказ Министерства образования и науки РФ от 01.03.2004 г. № 945 «Положение о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 26.08.10 № 761н «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Письмо Минобразования и науки РФ от 14.02.2014 № МК-169/12 «О типовой должностной инструкции заместителя руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность, по безопасности»;
- Письмо Минобразования РФ от 24.12.2001 N 29/1886-6 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога образовательного учреждения»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 13.08.2009 № 588н «Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

1.3. Цель нормирования труда в Учреждении – создание системы нормирования труда, позволяющей:

- создать условия, необходимые для внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшения организации труда;
- обеспечить нормальный уровень напряженности (интенсивности) труда при выполнении работ (оказании муниципальных услуг);
- повысить эффективность обслуживания потребителей государственных (муниципальных) услуг;
- сформировать штатную численность Учреждения с учетом необходимости качественного оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) (Приложение 3).

1.4. Основными задачами нормирования труда в Учреждении являются:

- разработка системы нормирования труда;
- последовательное улучшение организации труда и производства;
- снижение трудоемкости продукции, усиление материальной заинтересованности работников в повышении эффективности производства;
- разработка мер по систематическому совершенствованию нормирования труда;
- анализ и определение оптимальных затрат труда на все работы и услуги;
- разработка норм и нормативов для нормирования труда на новые и не охваченные нормированием оборудование, технологии, работы и услуги;
- разработка укрупненных и комплексных норм затрат труда на законченный объем работ, услуг;
- организация систематической работы по своевременному внедрению разработанных норм труда и обеспечение контроля за их правильным применением;
- обеспечение определения и планирования численности работников по количеству, уровню их квалификации на основе норм труда;
- обоснование и организация рациональной занятости работников на индивидуальных и коллективных рабочих местах, анализ соотношения продолжительности работ различной сложности;
- выявление и сокращение нерациональных затрат рабочего времени, устранение потерь рабочего времени и простоев на рабочих местах;
- определение оптимального соотношения работников одной профессии (специальности) различной квалификации в подразделениях Учреждения;

- расчет нормы численности работников, необходимого для выполнения планируемого объема работ, услуг;
- обоснование форм и видов премирования работников за количественные и качественные результаты труда;
- поддержание экономически обоснованных соотношений между ростом производительности труда и заработной платы.

1.5. Ответственность за состояние нормирования труда в учреждении несет директор Учреждения.

1.6. Организация работы, связанной с нормированием труда, включая проведение организационно-технических мероприятий, внедрение рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, улучшение организации труда, осуществляется директором Учреждения.

II. Применяемые в учреждении нормы труда

2.1. При определении норм труда в Учреждении используются типовые нормы труда (Приложение № 4).

2.2. На основе типовых норм труда в Учреждении определены для применения следующие нормы труда: нормы времени, нормы численности и нормы обслуживания.

2.3. При определении нормы труда по отдельным должностям (профессиям рабочих), видам работ (функциям), по которым отсутствуют типовые нормы труда Учреждение самостоятельно разрабатывает местные нормы труда, исходя их необходимости их применения в целях:

- повышения уровня безопасности жизни или здоровья работников МОУ «СОШ №17» и посетителей;
- обеспечения научно-технического прогресса;
- повышения конкурентоспособности среди общеобразовательных организаций, работ, услуг;
- рационального использования материально-технических, технологических, информационных, кадровых ресурсов;
- технической и информационной совместимости;
- сопоставимости результатов исследования и измерения, технических и экономикостатистических данных;
- взаимозаменяемости услуг;
- совершенствования образовательных технологий и обеспечения качества выполнения услуг школьного образования;
- распространения и использования полученных данных в различных областях знаний, результатов исследований (испытаний), измерений и разработок.

2.4. Нормы труда, разработанные на уровне Учреждения, являются локальными нормами труда.

2.5. Наряду с нормами, установленными на стабильные по организационно-техническим условиям работы, в Учреждении могут применяться временные и разовые нормы.

III. Порядок внедрения норм труда

3.1. Работа по определению норм труда в Учреждении включает следующие этапы:

- анализ трудового процесса на основе стандарта оказания государственной (муниципальной) услуги, разделение его на части;
- выбор оптимального варианта технологии и организации труда, эффективных методов и приемов работы;
- проектирование режимов работы оборудования, приемов и методов труда, систем обслуживания рабочих мест, режимов труда и отдыха;
- определение норм труда в соответствии с особенностями технологического и трудового

процессов, их внедрение и последующую корректировку по мере изменения организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов.

3.2. Введение, замена и пересмотр норм труда осуществляется локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.3. Работники извещаются о внедрении новых норм труда не позднее чем за два месяца до их введения в действие. В аналогичный срок времени работники извещаются о корректировке ошибочных норм труда (нормы труда, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия выполнения технологических (трудовых) процессов или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов).

Форма извещения о внедрении новых норм труда определяется Учреждением самостоятельно.

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

3.4. При приеме на работу нового работника (до подписания трудового договора) директор Учреждения знакомит его под роспись с существующими в Учреждении локальными нормативными актами, содержащими нормы труда. Если устанавливаются нормы времени на выполнение работ (оказание услуг) или нормы обслуживания, в соответствующем локальном акте указывается, что выполнение этих норм осуществляется в пределах установленной работнику продолжительности рабочего времени.

3.5. Перед внедрением новых норм труда проводится инструктаж и обучение персонала наиболее эффективным приемам и методам выполнения работ (индивидуально либо в группе). Оценивается степень освоения работ каждым сотрудником на основе данных о выполнении норм. Если с введением новой техники и технологии работникам необходимы новые теоретические и практические знания, проводится обучение работников Учреждения.

3.6. При освоении новых видов работ (стандартов оказания государственных (муниципальных) услуг или несоответствии фактических организационно-технических условий выполнения технологических (трудовых) процессов запроектированным во вновь вводимых нормах труда применяются поправочные коэффициенты.

IV. Порядок организации замены и пересмотра норм труда

4.1. Нормы труда в Учреждении пересматриваются по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. Новые нормы труда вводятся одновременно с внедрением новых стандартов оказания услуг, новой техники, технологии, видов продукции (услуг).

4.2. Замена и пересмотр норм труда осуществляются на основании приказа (распоряжения) директора с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Пересмотр норм труда осуществляется не реже чем один раз в пять лет. По итогам анализа принимается решение о сохранении установленных норм труда или о разработке новых.

До введения новых норм труда продолжают применяться ранее установленные.

Временные нормы труда устанавливаются на период освоения тех или иных работ при отсутствии утвержденных нормативных материалов для нормирования труда.

Срок действия временных норм труда, определяемых Учреждением, устанавливается на срок не более 3 месяцев.

Разовые нормы труда определяются директором на отдельные работы, носящие единичный характер (внеплановые, аварийные).

4.4. Если отдельные работники Учреждения перевыполняют утвержденные нормы (например, за счет высокого уровня профессионализма, применения по собственной инициативе новых приемов труда), это не может служить основанием для пересмотра норм

труда, действующих в Учреждении.

4.5. Пересмотр ошибочных норм труда осуществляется по мере их выявления с учетом мнения представительного органа работников.

V. Меры, направленные на соблюдение установленных норм труда

5.1. Директор Учреждения осуществляет меры, направленные на соблюдение установленных норм труда, включая обеспечение нормальных условий для выполнения работниками норм труда. К таким условиям относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

Общие сведения о Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №17»

- 1.** Количество классов – 12, из них 11 – общеобразовательных, 1 – класс-комплект для детей с ОВЗ, наполняемость – в соответствии с нормами СанПиН.
- 2.** Режим работы муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17»: с 8.30 до 15.00 часов с понедельника по пятницу, с 8.30 до 12 часов в субботу, выходной – воскресенье.
- 3.** Режим образовательной деятельности составлен в соответствии с п. 10 СанПиН 2.4.2.2821-10.
- 4.** Учреждение расположено в здании, площадь которого составляет – 3370,6 кв.м; площадь земельного участка 26832 кв.м.
- 5.** Описание здания: Здание 3 этажное, в кирпичном исполнении, имеет узел учета тепловой энергии, водомерный узел, вентиляционное и технологическое оборудование. В здании размещается 18 учебных кабинетов, спортивный зал, кабинет директора, приемная, кабинеты заместителей директора, учительская, пищеблок, медицинский кабинет, лаборантские, кабинет ПДО, библиотека. На территории школы располагаются: стадион, футбольное поле, спортивные тренажеры, площадка для игры в баскетбол, волейбол. Учреждение обеспечено компьютерной техникой, имеет сайт образовательного учреждения, программное обеспечение.
Сайт образовательного учреждения создан, постоянно обновляется, адрес сайта borovoyoschool.ucoz.ru, адрес электронной почты borovoy_school_17@mail.ru

1. Нормирование рабочего времени административно-управленческого персонала.

Обоснование введения штатных единиц.

1.1.Нормирование рабочего времени директора

Основные направления деятельности директора:

- Осуществление общего руководства в соответствии с Уставом и законодательством РФ, системой образовательной и административно-хозяйственной работы Учреждения.
- Определение стратегии, цели и задач развития Учреждения, решение программного планировании его работы.
- Определение структуры управления Учреждением, штатного расписания.
- Осуществление приема на работу, подбор и расстановка педагогических кадров.
- Определение должностных обязанностей работников, создание условий их профессионального мастерства.
- Руководство работой заместителей директора, специалистов, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- Осуществление общего руководства педагогическим коллективом Учреждения, осуществление организации контроля качества знаний, умений и навыков учащихся, уровня их воспитанности и развития;
- Организация работы по укреплению учебно-материальной базы, обеспечению ее сохранности и эффективного использования;
- Участие в работе органов самоуправления, оказание содействия в работе общественных формирований; контроль за ведением делопроизводства и документации, осуществление связи Учреждения с различными организациями.
- Организация расследования и учета несчастных случаев с учащимися и работниками Учреждения в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

1.2.Нормирование рабочего времени заместителя директора

(осуществляющего деятельность по воспитательно-образовательной работе)

Основные направления деятельности заместителя директора (осуществляющего воспитательно-образовательную работу) являются:

- Организация текущего и перспективного планирования деятельности Учреждения;
- Координация работы педагогических работников и иных работников Учреждения, а также разработка учебно-методической и иной документации, необходимой для деятельности Учреждения;
- Оказание помощи педагогическим работникам в освоении и разработке инновационных программ и технологий;
- Контроль за качеством воспитательно-образовательного процесса, объективностью оценки результатов образовательной деятельности учащихся, обеспечением уровня подготовки учащихся, соответствующего требованиям федерального государственного образовательного стандарта;
- Руководство экспериментальной и инновационной деятельностью педагогов Учреждения,
- Участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Учреждения;
- Контроль реализации программы развития Учреждения, выполнение принятых решений педагогического совета;

- Разработка нормативных документов для структуры служб, участвующих в развитии Учреждения;
- Координация просветительской работы с родителями (лица, их заменяющих) всех участников образовательного процесса;
- Координация учебно-воспитательной, методической, культурно-массовой работы;
- Контроль за учебной нагрузкой учащихся;
- Обеспечение своевременного составления, утверждения, представления отчетной документации;
- Разработка и корректировка основной образовательной программы, разработка комплексно-целевой программы по здоровьесбережению, самообследования деятельности Учреждения, изучение, обобщение и распространение опыта инновационной экспериментальной деятельности, рабочих программ образовательного процесса;
- Проведение мониторинговых исследований;
- Участие в подборе и расстановке педагогических кадров, организация повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов.

Расчет примерного рабочего времени заместителя директора (осуществляющего воспитательно-образовательную работу) в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед
1.	изучение нормативных правовых актов (документов) РФ, РК, администрации МОГО «Ухта», МУ «УО» администрации МОГО «Ухта» по направлению деятельности	2	0,5	1
2.	подготовка проектов приказов по направлению деятельности	2	1	2
3.	составление и подготовка к утверждению программ и планов развития Учреждения (работа с нормативными документами)	1	2	2
4.	составление и подготовка к утверждению локальных актов (работа с нормативными документами)	1	2,5	2,5
5.	обеспечение выполнения и осуществление контроля реализации программ, планов работы педагогов	5	0,4	2
6.	осуществление руководства подготовкой учебно-методических пособий, информационных стендов, консультаций для родителей (законных представителей) по вопросам обучения и воспитания учащихся	2	0,5	1
7.	координация, организация и проведение собраний, совещаний, педагогических советов	1	2	2
8.	разработка, корректировка и подготовка к утверждению методических документов, обеспечивающих инновационную и опытно-экспериментальную деятельность (программу развития, рабочие программы, проекты, годовой план работы, расписание занятий, ООП Учреждения)	2	1	2
9.	осуществление контроля за исполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в Учреждении	5	0,5	2,5
10.	осуществление руководства, контроля за ресурсным обеспечением инновационных и опытно-эксперимен-	5	0,4	2

	тальных процессов Учреждения (наличие методической и научно-практической литературы, пособий, наглядности, развивающего материала);			
11.	осуществление контроля за качеством воспитательно-образовательного процесса в Учреждении	2	0,5	1
12.	проверка и анализ документации специалистов	2	0,5	1
13.	координация просветительской работы с родителями (лица, их заменяющих) всех участников образовательного процесса	2	0,5	1
14.	организация работы в рамках системы оценки качества образования: осуществление контроля, работа с аналитическими материалами	5	1	5
15.	участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Учреждения;	1	1	1
16.	составление отчётов, в том числе статистических, по направлению деятельности и в пределах предоставленных полномочий	2	1	2
17.	выполнение работы (систематизация информации) с официальным сайтом Учреждения; контроль за своевременным обновлением модуля ГИС «ЭО»; размещение информации в системе «АРИСМО», ССТУ, Е-услуги	4	0,5	2
18.	выполнение работы по взаимодействию с органами государственной власти и органами местного самоуправления (информация, отчёты письменные, устные и др.) по направлению деятельности и в пределах предоставленных полномочий	2	1	2
19.	осуществление административного дежурства (в соответствии с графиком)	1	2	2
ИТОГО				36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в Учреждении принят норматив численности заместителя директора (осуществляющего деятельность по воспитательно-образовательной работе) в количестве 2 штатных единиц.

1.3. Нормирование рабочего времени заведующего хозяйством (завхоза)

Основные направления деятельности заведующего хозяйством (завхоза):

- Организация и осуществление работы по созданию безопасных условий образовательной деятельности, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья учащихся и работников Учреждения;

- Организация и обеспечение защиты учащихся и работников Учреждения от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, технической укреплённости и антитеррористической защищённости объектов организации, функционирования охраны, пропускного режима Учреждения;

- Организация и обеспечение пропускного режима в организации, осуществление текущего контроля работоспособности технических средств охраны и оповещения;

- Принятие и реализация управленческих решений в случае возникновения чрезвычайных (кризисных) ситуаций на территории и объектах Учреждения, а также в случае выявления действий лиц, направленных на подготовку и совершение преступлений террористического или криминального характера;

- Организация выполнения профилактических мероприятий, направленных на обеспечение безопасности образовательной деятельности в Учреждении;
- Осуществление общего руководства оборудованием объектов и территории Учреждения в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, в том числе в соответствии с требованиями нормативных правовых актов по вопросам гражданской обороны, защиты от чрезвычайных (кризисных) ситуаций, пожарной безопасности и обеспечения антитеррористической и противокриминальной защищенности объектов;
- Планирование и осуществление работы по выполнению предписаний органов государственного надзора и контроля в сфере охраны труда, пожарной безопасности, надзора в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- Осуществление работы по взаимодействию с органами государственной власти и органами местного самоуправления, оказание содействия по вопросам создания безопасных условий образовательной деятельности в организации.
- Организация жизнеобеспечения деятельности Учреждения.
- Руководство деятельностью учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения.
- Эффективный подбор и расстановка учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, составление график их работы, осуществление контроля за выполнением ими своих функциональных обязанностей.
- Организация и проведение ремонтно-восстановительных работ в Учреждении.
- Обеспечение сохранности имущества, осуществление контроля за его целостностью и техническим состоянием.
- Осуществление контроля за экономным использованием энергоресурсов и коммунальных услуг.
- Осуществление контроля за рациональным расходом материалов в Учреждении.
- Разработка необходимой хозяйственной документации; работа по подготовке помещений к проведению различных мероприятий, проводимых в Учреждении.
- Организация работы по благоустройству, озеленению и уборке территории.
- Организация инвентарного учета имущества Учреждения, проведение инвентаризации имущества, своевременно составление отчетности и ведение документации по закрепленному участку работы.
- Принятие мер по расширению хозяйственной самостоятельности Учреждения, своевременному заключению необходимых договоров.

Расчет примерного рабочего времени заведующего хозяйством (завхоза) в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц неделя	Время, час./ день	Общее время, час./ нед
1.	изучение нормативных правовых актов (документов) РФ, РК, администрации МОГО «Ухта», МУ «УО» администрации МОГО «Ухта» по направлению деятельности	2	1	2
2.	подготовка проектов приказов	5	0,2	1
3.	обеспечение выполнения и осуществление контроля реализации программ, планов, инструкций в области комплексной безопасности, в том числе антитеррористической и противокриминальной защищенности, пропускного режима	5	0,2	1
4.	организация и проведение собраний коллектива	1	1	1

	организации; активных информационно-пропагандистских мероприятий по безопасности ант и других мероприятий по направлению деятельности и в пределах предоставленных полномочий			
5.	составление и подготовка к утверждению инструкций по гражданской обороне, пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах, предупреждению производственного травматизма, охране труда и др. (работа с нормативными документами)	1	1	1
6.	обеспечение выполнения и осуществление контроля исполнения инструкций по гражданской обороне, пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах, предупреждению производственного травматизма, охране труда и др.	5	0,2	1
7.	осуществление руководства, координации и контроля деятельности работников организации, уполномоченных на решение задач в области гражданской обороны, охраны труда, работников, ответственных за пожарную безопасность	5	0,2	1
8.	осуществление контроля обеспеченности и содержания средств индивидуальной защиты в организации	1	1	1
9.	осуществление контроля и принятие мер по обеспечению постоянной готовности системы связи и оповещения, технических средств охраны организации	1	0,4	0,4
10.	осуществление контроля разработки, осуществления и соблюдения участниками образовательных отношений организации комплекса мер по обеспечению пожарной безопасности и поддержанию противопожарного режима	2	0,5	1
11.	выполнение разъездной работы по представлению интересов организации в государственных органах и в судах при рассмотрении дел о нарушении правил комплексной безопасности в организации, представлять необходимые документы и давать объяснения	1	1	1
12.	организация профессиональной подготовки (переподготовки) и повышения квалификации кадров в пределах предоставленных полномочий	1	0,2	0,2
13.	осуществление общего руководства обучением и проверкой знаний по охране труда руководства и работников организации	1	1	1
14.	выполнение ряда мероприятий по комплексной безопасности и антитеррористической защищенности в отношении эксплуатации оборудования организации, производства различного вида ремонтных (сварочных), строительных и других работ	2	0,5	1
15.	составление отчетов, в том числе статистических, по направлению деятельности и в пределах предоставленных полномочий	1	1	1
16.	выполнение работы по взаимодействию с органами государственной власти и органами местного самоуправления, взаимодействие с учреждениями и организациями по вопросам оснащения материально-	3	1	3

	технической базы и вопросам непрерывной (информация, отчёты письменные, устные и др.) по направлению деятельности и в пределах предоставленных полномочий			
17.	осуществление административного дежурства (в соответствии с графиком)	1	1	1
22.	Обход территории учреждения, осмотр санитарно-технического состояния ограждения, хозяйственных построек на участках, состояние спортивных площадок. Осмотр внутренних помещений здания.	5	0,4	2
23.	Своевременное обеспечение работников Учреждения хозяйственными товарами, выдача моющих средств	1	0,3	0,3
24.	Проверка состояния мебели (безопасность, целостность) во всех помещениях Учреждения	1	0,3	0,3
25.	Проверка санитарного состояния кабинетов	5	0,2	1
26.	Работа с графиком учета рабочего времени технического персонала (уборщики служебных помещений, водитель, гардеробщик ,рабочий по комплексному обслуживанию здания, сторожа)	1	1	1
27.	Индивидуальные беседы с техническим персоналом по различным вопросам	5	0,2	1
28.	Ежедневный контроль за расходом энергоресурсами (свет, вода, тепло)	5	0,2	1
29.	Контроль за своевременным соблюдением договоров в части предоставления услуг, касающихся улучшения санитарного состояния Учреждения (вывоз ТБО, дератизация), технического обслуживания.	5	0,2	1
30.	Инвентарный учет имущества Учреждения, проведение инвентаризации имущества, своевременное составление отчетности и ведение документации	1	1	1
31.	Ведение журнала учета моющих средств, журнала боя посуды, журнала регистрации договоров	1	1	1
32.	Работа по благоустройству, озеленению и уборке территории	1	1	1
33.	Организация и проведение ремонтных работ (косметический ремонт помещений)	1	1	1
34.	Соблюдение санитарно-гигиенических требований к хозяйственному инвентарю (маркировка, целостность, безопасность)	5	0,2	1
35.	Проверка технологического оборудования на пищеблоке, исправность электроустановок, электровыключателей.	5	0,2	1
36.	Проверка наличия и состояния средств пожаротушения, контроль состояния эвакуационных проходов, коридоров, тамбуров	5	0,2	1
37.	Контроль исправности водопровода, канализации и тепловых сетей	5	0,2	1
38.	Выездные работы: в Управление образования, в обслуживающие организации, в магазины и т.д.	1	0,4	0,4
39.	Оформление документов на списание (акты, ведомости)	1 раз в месяц	0,4	0,4
40.	Контроль выполнения заявок на мелкий ремонт (контроль	5	0,2	1

	за работой рабочего по обслуживанию здания)			
ИТОГО:				36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности заведующего хозяйством (завхоза) в количестве 1 штатной единицы.

2. Нормирование рабочего времени педагогического персонала

Обоснование введения штатных единиц.

В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная, воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися. К педагогическим работникам Учреждения относятся: учитель, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, социальный педагог.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в количестве 36 часов в неделю при работе на 1,0 ставку. При работе на доли ставок все нормы рабочего времени определяются пропорционально.

При этом:

- продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в количестве 36 часов в неделю.
- норма часов учебной работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):
18 часов в неделю - учителям, педагогам дополнительного образования;
30 часов в неделю - воспитателю ГПД.

2.1. Нормирование рабочего времени учителя

Основные направления деятельности учителя:

- организация учебно-воспитательного процесса на своих уроках и других мероприятиях с учащимися, руководство ими и контроль за развитием этого процесса.
- обеспечение освоения учащимися федеральных государственных образовательных стандартов в пределах утвержденной рабочей программы.
- содействие социализации, формированию общей культуры, осознанному выбору и последующему усвоению учащимися профессиональных образовательных программ.
- обеспечение режима соблюдения нормативных требований к учебно-воспитательному процессу на своих уроках и других видах деятельности с учащимися.

Расчет примерного рабочего времени учителя в течение недели

№ п\п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед
1	Проверка тетрадей	6	1	6
2	Классное руководство	6	0,5	3
3	Подготовка к урокам	6	1	6

4	Участие в педагогических советах, семинарах, совещаниях	1	1,5	1,5
5	Составление отчетов	1	1	1
6	Работа с родителями	1	0,5	0,5
7	Учебная нагрузка	6	3	18

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности учителей в количестве 20 штатных единиц на 12 классов.

2.2. Нормирование рабочего времени педагога – психолога

Основные направления деятельности:

- Осуществление профессиональной деятельности, направленной на сохранение психического, соматического и социального благополучия ребенка в Учреждении и в семье.

- Оказание консультативной помощи учащимся, их родителям (законным представителям), педагогическому коллективу в решении конкретных проблем.

- Проведение психологической диагностики, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

- Участие в работе педагогических, методических советов, других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных ООП Учреждения.

- Консультирование работников Учреждения по вопросам развития учащихся, практического применения психологии для решения педагогических задач, повышения социально-психологической компетентности учащихся, педагогических работников, родителей (законных представителей).

- Выявление психологических причин и степени отклонений в интеллектуальном, физическом и личностно-эмоциональном развитии учащихся, а также различного рода нарушений социально-эмоционального развития (проблем в общении, поведении, обучении) и проведение их психолого-педагогической коррекции.

- Проведение:

- индивидуальной работы с детьми в процессе их адаптации к Учреждению;
- наблюдение за характером взаимоотношений детей в классных коллективах и при необходимости проводить их корректировку;
- психологическое обследование ребенка при переходе в новую возрастную категорию с целью определения динамики его психического развития;
- развивающей и коррекционной работы с детьми через индивидуальные, подгрупповые и фронтальные занятия по познавательному и социально-личностному развитию.
- разработка развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности, с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности учащегося.

Распределение рабочего времени педагога-психолога в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1	Психодиагностика групповая и индивидуальная групповая (в том числе в	6	1	6

	процессе консультирования)			
2	Психопрофилактические, психокоррекционные, развивающие занятия (индивидуальные и групповые)	6	1	6
3	Индивидуальное психологическое консультирование детей, родителей, педагогических и управленческих работников	6	1	6
4	Взаимодействие с педагогическим коллективом: участие в педсоветах, метод. советах, заседаниях ПМПк, рабочих группах, семинарах, собраниях, совещаниях, посещение занятий, работа по запросам и т.д	6	1	6
5	Оформление организационно-методической и специальной документации и кабинета	6	1	6
6	Методическая и организационная работа	6	1	6
ИТОГО:				36

Аналитически-расчетным способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные исходя из принятых режимов оптимальной работы, в организации принят норматив численности педагога-психолога в количестве 1 штатной единицы на Учреждение.

2.4. Нормирование рабочего времени педагога дополнительного образования

Основные направления деятельности педагога по дополнительному образованию:

- Осуществление дополнительного образования учащихся в соответствии со своей утверждённой образовательной программой, ФГОС с учётом возрастного состава детей.
- Формирование и развитие у детей умений и навыков соответственно реализуемой образовательной программы.
- Выявление творческих способностей детей и их развитие.
- Оказание консультативной помощи родителям (законным представителям) учащихся, педагогам Учреждения.

Расчёт примерного рабочего времени педагога дополнительного образования в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1.	Обследование учащихся	5	0,47	2,35
2.	ООД	15	1,08	5,4
3.	Индивидуальная работа с учащимися	10	0,75	3,75
4.	Взаимодействие с педагогическим коллективом: участие в педсоветах, метод. советах, рабочих группах, семинарах, собраниях	5	0,5	2,5
5.	Консультативная, методическая помощь родителям	2	0,5	1
6.	Оформление организационно-методической и специальной документации и кабинета,	5	0,6	3

	организация выставок.			
ИТОГО:				18

Аналитически-расчетным способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные исходя из принятых режимов оптимальной работы, в организации принят норматив численности педагога дополнительного образования в количестве 1 штатной единицы в Учреждении.

2.5. Нормирование рабочего времени преподавателя-организатора ОБЖ

Основные направления деятельности преподавателя-организатора ОБЖ являются:

- преподавание основ безопасности жизнедеятельности;
- организация в соответствии с законодательством допризывной подготовки обучающихся и учета военнообязанных;
- организация и проведение в школе мероприятий по ГО;
- подготовка школы к работе в условиях стихийных бедствий;
- организация работы в школе по технике безопасности и пожарной безопасности

Расчёт примерного рабочего времени преподавателя-организатора ОБЖ в течение недели

№ п\п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1.	Курс ОБЖ	4,5	2	9
2.	Внеурочные занятия, кружки, секции	3	1	3
3.	Работа с юношами допризывного и призывного возраста	1	1	1
4.	Взаимодействие с педагогическим коллективом: участие в педсоветах, метод. советах, рабочих группах, семинарах, собраниях	2	2	4
5.	Разработка плана ГО школы	1	1	1
6.	Подготовка и проведение командно-штабных, тактико-специальных учений и других мероприятий по ГО	1	1	1
7.	Ведение учета военнообязанных и составление соответствующих отчетов	1	1	1
8.	Организация занятий по ГО с работниками школы	1	1	1
9.	Проведение практических занятий и тренировок с учащимися	2	1	2
10.	Разработка паспорта безопасности	1	1	1
11.	Составление отчетности	2	1	2
12.	Индивидуальная работа с учащимися	3	1	3
13.	Консультации для родителей	1	1	1
14.	Участие в городском методическом объединении	1	6	6
ИТОГО				36

Аналитически-расчетным способом аналитического метода, при котором необходимые

затраты рабочего времени определены по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные исходя из принятых режимов оптимальной работы, в организации принят норматив численности преподавателя-организатора ОБЖ в количестве 0,5 штатной единицы в Учреждении.

2.6. Нормирование рабочего времени социального педагога

Основные направления деятельности социального педагога в школе:

1. Осуществление комплекса мероприятий, направленных на воспитание, образование, развитие и социальную защиту личности в образовательном учреждении и по месту жительства учащегося.

2. Изучение психолого-медико-педагогических особенностей личности учащихся, его микросреды и условий жизни.

3. Выявление интересов и потребностей, трудностей и проблем, конфликтных ситуаций, а также негативных отклонений в поведении учащихся и своевременное оказание им социальной помощи и необходимой поддержки.

4. Установление сотрудничества с органами социальной защиты населения.

5. Социально-педагогическое сопровождение образовательного и воспитательного процесса в образовательном учреждении и по месту жительства учащихся.

6. Осуществление реализации и контроля над реализацией мер социальной помощи и защиты учащихся.

7. Установление сотрудничества с семьей учащихся, социальной средой, в которой они находятся, а также со специалистами различных социальных служб.

Расчёт примерного рабочего времени социального педагога в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1.	Индивидуальная работа с учащимися	6	1,5	9
2.	Индивидуальная работа с родителями	6	1,5	9
3.	Подготовка, проведение, анализ данных анкетирования, тестирования и др.	1	1	1
4.	Проведение тематических классных часов, встреч, групповых занятий для учащихся	1	1	1
5.	Подготовка документов и участие в работе КДН и ЗП, СПЦ, медико-психологических комиссий. Совета профилактики, педагогического консилиума	1	2	2
	Собеседование с инспектором ОДН, секретарями КДН, специалистами подростковых клубов	1	1	1
6.	Участие в целевых рейдах по реализации программ, проводимых совместно с другими городскими и районными организациями и службами (ОДН, здравоохранения и др.)	1	2	2
7.	Подготовка и оформление документов для определения ребенка под опеку, устройство в детский дом, интернат и др.	1	1	1
8.	Решение вопросов трудоустройства, защиты прав ребенка в суде, органах опеки, образования, социально-экономических	1	1	1

	проблем (включая беседы-справки со специалистами оформление документации)			
9.	Подготовка и проведение мероприятий (классные часы, конкурсы, собрания, совещания, семинары и др.) по формированию правовой культуры учащихся, преподавателей, родителей	2	1	2
10.	Участие в проведении общешкольных мероприятия	1	1	1
11.	Подготовка и проведение социально педагогических исследований	1	1	1
12.	Анализ, обобщение и оформление результатов социально-педагогических исследований	1	2	2
13.	Участие в методических семинарах, совещаниях. конференциях социальных педагогов	1	1	1
14.	Подготовка и выступление на педсовете, методическом объединении, конференциях, совещаниях, родительских собраниях и др.	1	2	2
ИТОГО				36

Аналитически-расчетным способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены по нормативам труда на отдельные элементы, разработанные исходя из принятых режимов оптимальной работы, в организации принят норматив численности социального педагога в количестве 1 штатной единицы в Учреждении.

2.7. Нормирование рабочего времени воспитателя ГПД

Основные направления деятельности воспитателя ГПД:

- Организация учебно-воспитательного процесса в группе продленного дня, руководство им, контроль за развитием этого процесса.
- Содействие созданию благоприятных условий для индивидуального развития и нравственного формирования личности обучающихся.
- Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности учебно-воспитательного процесса в ГПД.

Расчёт примерного рабочего времени воспитателя ГПД в течение недели

№ п\п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1.	Планирование и организация учебно-воспитательного процесса во время занятий с обучающимися ГПД с учётом специфики требований ФГОС	6	1,5	9
2.	Разработка необходимой методической документации по учебно-воспитательной работе в ГПД	1	2	2
3.	Осуществление систематического контроля за выполнением домашних заданий (кроме	6	0,5	3

	первых классов)			
4.	Работа по подготовке и проведению культурно-воспитательных мероприятий силами учащихся ГПД	1	2	2
5.	Просветительскую работу для родителей (законных представителей), прием родителей (законных представителей) по вопросам организации учебно-воспитательного процесса с учётом специфики требований ФГОС	2	1	2
6.	Прогулки учащихся	6	1	6
7.	Горячее питание учащихся	6	0,5	3
8.	Составление установленной отчетной документации и ее представление непосредственным руководителям	6	0,5	3
ИТОГО				30

3. Нормирование рабочего времени учебно – вспомогательного персонала

Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждений, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в период проведения ремонтных работ определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и умений.

3.5. Нормирование рабочего времени библиотекаря

Основные направления деятельности библиотекаря:

- Информационное обеспечение учебно-воспитательного процесса в школе.
- Пропаганда чтения как формы культурного досуга.

Расчет примерного рабочего времени библиотекаря в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1.	Анализирует библиотечный фонд, читаемость конкретных образцов художественной и учебной литературы	1	1	1
2.	Составляет каталоги, картотеки, указатели, тематические списки и обзоры литературы	1	1	1
3.	Обслуживает учащихся и работников школы на абонементе, организует и проводит связанную с этим информационную работу (выставки, витрины и другие мероприятия по пропаганде книги), осуществляет подбор литературы по заявкам читателей	6	4	24
4.	Осуществляет текущее и перспективное планирование на своем участке работы	1	1	1
5.	Осуществляет выдачу и сбор учебников	1	1	1
6.	Готовит выставки литературы.	1	1	1
7.	Изучает с учащимися основ библиотечно-	1	1	1

	библиографической грамотности и культуры чтения			
8.	Организует читательские конференции, литературные вечера и другие массовые мероприятия	1	2	2
9.	Принимает участие в педагогических советах, совещаниях, семинарах и т.д.	1	2	2
10.	Консультирует учителей по вопросам их самообразования и подбора научно-методической литературы	1	1	1
11.	Консультирует родителей (законных представителей) по вопросу организации внеклассного чтения учащихся	1	1	1
	ИТОГО:			36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности библиотекаря в количестве 0,5 штатной единицы.

4. Нормирование рабочего времени обслуживающего персонала.

4.1. Нормирование рабочего времени повара

Основные направления деятельности

- Оперативное время, т.е. время, которое тратится на изготовление полуфабрикатов, их доводку для того, чтобы они стали полноценными блюдами. На это должно уходить до 75% рабочего времени. При этом его, в свою очередь, можно поделить, на основное (первичная обработка сырья, приготовление полуфабрикатов) и вспомогательное (необходимо для действий, которые осуществляются в основное время, т.е. приемку товара, вскрытие банок и др.);
- Подготовительно-заключительный этап – это время, которое тратится на подготовку рабочего места (посуда, оборудование, инвентарь, проверка заготовок, получение продуктов и другое) и на его уборку. Рационализация рабочего времени позволит отводить на это не более 7% рабочего времени (при условии, что рабочий день составляет 8 часов, - около часа).
- Время, которое затрачивается на подготовку рабочего места (т.е. поддержание его в чистоте на протяжении дня);
- Время на непроизводительную работу (т.е. ту, которая не связана с выполнением основных обязанностей: починка оборудования, изготовление заново испорченного блюда и другое);
- Время на перерывы (на обед, технологические, связанные с ожиданием посуды, термической обработкой сырья, доставкой посуды и другим). Затраты на такие перерывы не должны превышать 7-8% рабочего времени; остальные 10% рабочего времени должны быть использованы на тренинги, лабораторные работы.

Расчет примерного рабочего времени повара в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед
1	Заполнение необходимой документации на	5	0,2	1,0

	пищевые			
2	Проверка цехов (рабочее место, холодильное и технологическое оборудование, мелкий хозяйственный инвентарь и др.)	5	0,2	1,0
3	Ознакомление с меню на день, работа с технологическими картами	5	0,25	1,25
4	Подготовка полуфабрикатов	5	2,00	10,00
5	Технологическая обработка продуктов приготовление блюд согласно меню	5	3,0	15,00
6	Выдача готовых блюд	20	0,25	1,25
7	Прием продуктов на следующий рабочий день	5	0,2	1,0
8	Выполнение мероприятий по соблюдению санитарно-эпидемиологического режима	5	0,35	1,75
9	Пробы	5	0,25	1,25
10	Отдых, гигиена и личные потребности	5	0,5	2,5
ИТОГО				36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности повара в количестве 2 ставок на Учреждение.

4.2. Нормирование рабочего времени подсобного рабочего

Основные направления деятельности:

- Соблюдение санитарно-эпидемиологического режима на кухне, в соответствии с требованиями СанПиН, содержание в чистоте кухонного инвентаря, проведение первичной обработки овощей.

- Доставка полуфабрикатов и сырья из кладовой.
- Открывание мешков с продуктами, коробки, жестяных и стеклянных консервные банки.

- Выгрузка продукции из тары.
- Обработка котлов.
- Транспортировка продукты, тару, посуду на кухне.

Осуществление:

- первичной обработки мяса, рыбы, овощей
- подготовки к нарезке сырья
- маркировки кухонного инвентаря в рамках своих обязанностей.
- заполнение котлов водой.
- включения электрических котлов, плит, шкафов, кипятильников.
- доставки готовой продукции к местам раздачи.
- сбора и выноса пищевых отходов в отведенное место.
- проведения уборки пищеблока, мытья кухонной посуды, оборудования, инвентаря.
- использования уборочного инвентаря в соответствии с маркировкой и строго по назначению.
- обеспечение сохранности имущества и оборудования пищеблока.
- контроля за состоянием овощей в овощном цехе первичной обработки, кладовой под руководством кладовщика.
- участие в проведении генеральной уборки пищеблока – 1 раз в месяц.

Распределение примерного рабочего времени подсобного рабочего в течение недели

№	Содержание выполняемой работы в течении	Кол-во	Время,	Общее
---	---	--------	--------	-------

п/п	одной смены	единиц, за 1 смену	час, в день	время за неделю
1	Набор воды в котлы	5	0,10	0,50
2	Подготовка моющих, дезинфицирующих растворов, заполнения журналов по растворам	5	0,10	0,50
3	Растарка продуктов, сырья	5	0,40	3,2
4	Первичная обработка продуктов, подготовка сырья	2	2,00	10,0
5	Мытье посуды	2	1,20	6,40
6	Обработка оборудования, инвентаря	6	0,40	3,2
7	Влажная уборка помещений, полов 208 м ²	3	2,0	10
8	Вывоз мусора	3	0,12	1,0
ИТОГО:				36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности подсобного рабочего в количестве 0,5 штатных единиц

4.3. Нормирование рабочего времени кладовщика

Основные направления деятельности.

- Обеспечение своевременного заказа, доставки, получение, сохранность и хранение продуктов питания.
- Осуществление проверки соответствия принимаемых продуктов питания сопроводительным документам.
- Организация проведения погрузочно-разгрузочных работ в кладовые с соблюдением норм, правил и инструкций по охране труда.
- Обеспечение сбора, хранения и своевременного возврата тары на базу.
- Ведение учета наличия на складе хранящихся продуктов питания, необходимой документации: книги учета и расхода продуктов питания.
- Участие в составлении меню-раскладки на каждый день и требований-заявок на продукты питания.
- Выдача продуктов повару по весу, указанному в меню-раскладке, и под подпись.
- Своевременная реализация продуктов питания.
- Осуществление работы по переборке овощей и фруктов, получение продуктов согласно накладной, осуществление взвешивания и сырой бракераж продуктов.
- Осуществление контроля за правильным хранением быстропортящихся продуктов и продуктов длительного хранения.
- Соблюдение санитарного состояния кладовой.
- Составление дефектных ведомостей, актов на списание, а также на недостачу и порчу продуктов.
- Осуществление осмотра исправности оборудования и инвентаря, противопожарных средств, состояния помещений кладовой и обеспечение их своевременного ремонта.
- Участие в проведении инвентаризаций.

Расчёт примерного рабочего времени кладовщика в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц за 1	Время, час, в день	Общее время за
----------	-------------------------------	--------------------------	--------------------------	----------------------

		смену		неделю
1	Приемка продуктов питания, осуществление проверки принимаемых продуктов питания сопроводительным документам	5	1,2	6,0
2	Постановка и снятие детей на питание, участие в составлении меню-раскладки на каждый день	5	1,7	8,5
3	Осуществление работы по переборке овощей и фруктов, получение продуктов согласно накладной, осуществление взвешивания и сырой бракераж продуктов	5	0,5	2,5
4	Выдача продуктов шеф-повару по весу, указанному в меню-раскладке, корректировка при необходимости	5	1,3	6,5
5	Составление требований-заявок на продукты питания и передача поставщикам	5	0,3	1,5
6	Работа с документацией	5	1,5	7,5
7	Соблюдение санитарного состояния кладовой	5	0,5	2,5
8	Сверка с бухгалтерией и поставщиками	5	0,2	1,0
ИТОГО:				36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража в организации принят норматив численности кладовщика в количестве 0,5 ставки на Учреждение.

4.4.Нормирование рабочего времени уборщика служебных помещений

Основные направления деятельности:

- Влажное протирание и мытье коридоров, кабинетов, холлов, лестничных маршей, обметания пыли с потолков, влажная протирка (стен, дверей, подоконников, оконных решеток, перил, шкафов для электрощитов и слаботочных устройств, ПК, отопительных приборов, ограждений), уборка, мытье окон, сухая и влажная протирка мебели и инвентаря для помещений, уборка санитарного узла, влажная протирка и мытье малоценного инвентаря.
- Работы по уборке помещений включают сухое и влажное подметание и мытье полов, влажную протирку и мытье стен, оконных рам и стекол, дверных блоков, подоконников, оконных ограждений, влажную протирку шкафов для электрощитов и слаботочных устройств.
- Вначале смены уборщик доставляет к месту работы необходимые средства уборки и приспособления (веник, щетку, ведро, совок, моющее средства), по окончании уборки относит их к месту хранения. Все средства хранятся в специально отведенном для этой цели месте.
- При подметании лестничных маршей и площадок мусор собирают в специальную тару и транспортируют в установленное место на расстояние до 100м. Лестницы перед мытьем нужно тщательно подмести, так как на площадках и ступенях могут быть мелкие стекла, гвозди, иголки и т.д., которыми можно нанести травму руки. Ведро с водой при мытье ставят на верхнюю ступеньку.
- Очистку потолков и стен (окрашенных масляной или синтетической краской) производят шваброй с надетой на нее влажной тряпкой или вручную. Выполняя эту работу, уборщик должен стоять несколько в стороне от стены.

- Перед мытьем окон лестничных клеток уборщик должен убедиться в исправности переплетов и надежном креплении стекол.
- При влажной уборке тряпку периодически смачивают в воде и отжимают. Уборщик приготавливает из моющих средств раствор и периодически меняет его.
- При мытье пола мебель (кроме санитарно установленной) следует отодвинуть, вымыть пол и поставить мебель на место.
- Собранный во время уборки мусор выносят на специально отведенные места.
- При уборке помещений применяются ручные средства уборки. При чистке ковровых покрытий, дорожек, мягких диванов, кресел и стульев применяется пылесосы.
- Норма обслуживания разработаны дифференцированно в зависимости от назначения помещений и их заставленности и приведены в Таблице 1.
- Периодичность выполнения работ приведена в Таблице 2.
- Площадь фактического обслуживания в зависимости от коэффициента заставленности приведена в Таблице 3.

Нормы обслуживания на уборку служебных и культурно-бытовых помещений.

Таблица № 1

№	Наименование помещений	Коэффициент заставленности			
		До 0,20	0,21-0,41	0,41-0,60	Более 0,60
		Нормы обслуживания смену, м ²			
1	Служебные помещения, учебные кабинеты	560	480	400	320
2	физкультурный и остальные залы	-	-	770	600
3	Вестибюли, холлы, коридоры.	1110	960	-	-
4	Лестницы	730	-	-	-
5	Туалеты				510
ИТОГО:		800			

Примечание:

1. К категории служебных помещений отнесены следующие помещения: кабинет руководителя, кабинеты заместителей руководителя, помещение медицинского кабинета, библиотека, бухгалтерия, помещения технического обслуживания.
2. Коэффициент заставленности определен отношением площади (м²), занимаемой предметами расположенными в помещениях одного назначения, ко всей площади этого помещения.
3. Нормами обслуживания не учтены работы по очистке ковров. Очистке дорожек и мягкой мебели, т.к. периодичность их уборки устанавливается на местах в соответствии с местами организационно-техническими условиями.
На чистку с помощью пылесоса установлены следующие нормативы времени: 1м² ковра (ковровой дорожки) - 0,36 мин., на одно мягкое кресло - 0,68, на один мягкий диван - 0,75 мин.
- На основании этих норм времени (с учетом периодичности, установленной на месте) определяются затраты времени на данные работы, и нормы обслуживания соответственно пересчитываются.
4. При расчете норм обслуживания туалетов принято следующее количество санитарно-технического оборудования: умывальная, унитаза. При увеличении количества оборудования на одно наименование норма обслуживания умножается на коэффициент 0,98; при уменьшении количества оборудования на одного наименование норма обслуживания умножается на коэффициент 1,02.

Периодичность работы по уборке помещений здания

Таблица № 2

№ п/п	Объект работ	Вид уборки	Периодичность выполнения работ
1	Полы	Удаление пыли пылесосом или подметание влажной щеткой	Ежедневно
		Влажная протирка	Ежедневно
		Мытье (кроме паркетных полов без лакового покрытия)	Ежедневно
2	Мебель и инвентарь для помещений: стол (письменный, телефонный и т.д.) стул	Сухая протирка	Ежедневно
	шкаф (для верхней одежды и т.д.) Влажная протирка	Сухая протирка	1 раз в неделю
	книжная полка	Сухая протирка	Ежедневно
	сейф	Сухая протирка	Через день
	стен	Сухая протирка	1 раз в неделю
	телефон	Сухая протирка	ежедневно
	компьютер, принтер и тд	Сухая протирка	1 раз в неделю
	настольная лампа, календарь настольный, подставка для бумаг	Сухая протирка	Через день
3	Окрашенные поверхности: двери	Влажная протирка	1 раз в неделю
	Оконные блоки с подоконниками	Влажная протирка	1 раз в неделю
	Отопительные приборы (радиаторы)	Влажная протирка	1 раз в неделю
	Стены	Влажная протирка	1 раз в неделю
	Потолок	Обметание пыли	1 раз в неделю
4	Санитарный узел: полы	Влажная протирка	Ежедневно
		Мытье	
	Раковина, унитаз	Мытье	Ежедневно
	Полотенцесушитель	Влажная протирка	Ежедневно
	Стены кафельные	Влажная протирка	1 раз в неделю
Мытье			
5	Малоценный инвентарь: Стаканы, разносы и т.д.	Мытье	Ежедневно
	Стенды, картины (репродукция)	Влажная протирка	1 раз в неделю
	Урны, корзины	Опорожнение	Ежедневно
	Вазоны с цветами	Поливка цветов и протирка вазонов	1 раз в неделю
	Зеркала	Протирка	Ежедневно
6	Мытье окон, открывающихся вовнутрь	Мытье	Не реже 2 раза в год (по мере

			загрязнения)
--	--	--	--------------

Площадь фактического обслуживания в зависимости от коэффициента заставленности

Таблица № 3

№	Наименование помещений	Коэффициент заставленности			
		До 0,20	0,21-0,41	0,41-0,60	Более 0,60
		Нормы обслуживания смену, м ²			
1	Служебные помещения, учебные кабинеты	560	480	400	320
2	физкультурный и остальные залы	-	-	770	600
3	Вестибюли, холлы, коридоры.	1110	960	-	-
4	Лестницы	730	-	-	-
5	Туалет				510
ИТОГО:		800м ²			

Аналитически-расчетным способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены по нормам труда на отдельные элементы, разработанные исходя из принятых режимов оптимальной работы, в организации принят норматив численности уборщика служебных помещений в количестве 6,5 штатных единиц.

4.5. Нормирование рабочего времени рабочих по обслуживанию и ремонту здания

Основные направления деятельности рабочего по обслуживанию и ремонту здания:

- Обеспечение безаварийной и надежной работы всех видов оборудования, их правильная эксплуатация, своевременный и качественный ремонт, в том числе устранение мелких неисправностей в системах электроосвещения, канализации и водоснабжения.

- Выполнение планово-предупредительного и текущего ремонтов оборудования и материалов, инструментов.

- Осуществление в установленный срок:

- мелкого ремонта мебели, (прибивать, сверлить, вешать пособия и т. п.)

- замены стекол в окнах

- ремонта и врезание замков

- ремонта оборудования в группах и на участке, полов и кровель на верандах

- смены ламп, укрепления плафонов

- изготовления небольших пособий для методического, музыкального кабинетов и физкультурного зала

- проверки исправности уборочного инвентаря и его ремонт

Участие в:

- оформлении помещений учреждения;

- изготовление стендов, пособий, вывесок;

- косметическом ремонте помещений учреждения;

- ремонте ограждения территории, оборудования на участках учреждения.

Расчёт примерного рабочего времени рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания в течение недели

№	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед.
1	Подготовка рабочего места	10	0,25	2,5

	(начале смены) и уборка рабочего места (в конце смены)			
2	Служебный разговор с заведующим хозяйством по предстоящим работам	10	0,25	2,5
3	Сантехнические работы:			12,0
	Проведение осмотров инженерного оборудования и коммуникаций здания с целью выявления неисправностей	4	0,5	2,0
	Устранение мелких неисправностей в системах водоснабжения и канализации, замена прокладок, устранение течи, смена гибкой проводки сантехнических приборов, замена частей унитаза, регулирование смывного бачка с устранением течи, уплотнение сгонов, укрепление сантехнических приборов. Устранение засоров внутренней канализации и сантехнических приборов с проверкой исправности канализации.	5	1,0	5,0
	Устранение мелких неисправностей в системе отопления и горячего водоснабжения, обеспечивающее их удовлетворительное функционирование. Устранение завоздушивания, частичная замена при течи отопительных приборов, регулировка арматуры.	5	1,0	5,0
4	Слесарно-ремонтные работы:			3,25
	Осмотр коммуникаций. Очистка от мусора. Восстановление гидроизоляции строительных конструкций. Герметизация люков и мест примыкания (при необходимости)	5	0,25	1,25
	Выполнение штукатурных и малярных работ при ремонте и окраске люков, решеток, кронштейнов, поверхностей и пр.	2	0,5	1,0
	Осмотр, проверка, работы, промывка, прочистка дренажных систем	2	0,5	1,0
5	Плотницкие работы:			5,0
	Обследование деревянных конструкций, укрепление конструкций и ремонт (в том числе чердак)	5	0,25	1,25
	Смена и ремонт полов, плинтусов, дверей (замок, навесы, ручка, подгонка по косяку и т.д.). Ремонт деревянных лестниц, конструкций, площадок (в здании и улице)	5	0,5	2,5
	Ремонт сухой штукатурки стен, шкафов, потолков	5	0,25	1,25
6	Стекольные работы:			2,5
	Резка стекла по размеру, обмазка стекол замазкой или герметиком, вставка стекол, закрепление стекол. Мелкий ремонт оконных рам (при необходимости)	5	0,5	2,5
7	Столярные работы:			1,0
	Ремонт и установка пружин и доводчиков на	4	0,25	1,0

	входных дверях. Выполнение работ по созданию температурного режима (в том числе, в чердачном и подвальном помещении). Контроль за состоянием чердачных и подвальных слуховых окон.			
8	Электроработы (обратить внимание на образование или группу допуска):			3,5
	Смена ламп накаливания, укрепление плафонов, Мелкий ремонт розеток, электрооборудования	10	0,25	2,5
	Поддержание бесперебойной работы системы электроосвещения	1	1,0	1,0
9	Разное:			7,75
	Выполнение мелких непредвиденных работ, разовых поручений	5	1,1	5,5
	Устранение неисправностей по заявкам работников учреждения, ремонт уборочного инвентаря	5	0,5	2,5
	Создание условий для противопожарной защиты помещения	1	0,25	0,25
	Изготовление оборудования для игр детей	2	1	2,0
	Изготовление пособий для физкультурного и музыкального залов, для методического кабинета	2	1	2,0
	Время на личные нужды	2	0,25	0,5
	ИТОГО:			40

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности рабочего по обслуживанию и ремонту здания в количестве 1 штатной единицы.

4.6. Нормирование рабочего времени дворника

Основные направления деятельности:

- Подметание, сдвигание свежевыпавшего снега, листвы;
- Очистка тротуаров, пешеходных дорожек и участка, прилегающего к зданию, согласно поземельному плану от уплотненного снега;
- Очистка территории, водосточных труб, крышек люков пожарных колодцев от наледи и льда, перекидывание снега и скола, сброшенного с крыши;
- Копка и прочистка канавок и лотков для стока воды;
- Уборка отмосток, приямков, посыпка территории песком во время гололеда;
- Подметание территории; скос травы; очистка урн от мусора и промывка их; протирка указателей; уборка контейнерных площадок; погрузка мусора на автотранспорт вручную; уборка газонов, поливка газонов из шланга.

Организация труда и технология работ:

- Уборка тротуаров и дворовых территорий производится вручную. Уборка тротуаров и дворовых территорий подразделяется на летнюю и зимнюю.
- Летняя уборка включает в себя: подметание, мойку или поливку придомовых территорий вручную, уход за газонами. Уборка производится в основном в поздние вечерние или ранние утренние часы, когда количество воспитанников незначительно.
- Зимняя уборка включает: подметание и сдвигание снега, посыпка наледи песком, удаление снега и снежно-ледяных образований. Неуплотненный, свежевыпавший снег

толщиной слоя до 2 см подметается метлой, а свыше 2 см сдвигается с помощью движка. При ручной уборке снег с усовершенствованных покрытий убирается полностью - «под скребок», с неусовершенствованных покрытий и территорий без покрытий снег убирается не полностью - «под движок», при этом оставляется слой снега для его последующего уплотнения. Удаление скола с территорий, покрытых уплотненным снегом или льдом, производится одновременно со скалыванием или немедленно после него. При гололеде производится посыпка территорий песком.

Нормы обслуживания для должности «дворник» установлены дифференцированно, в зависимости от класса территорий и типа покрытий. В зависимости от интенсивности пешеходного движения территории разбиты на 3 класса: I класс – до 50 чел./ч; II класс – от 50 до 100 чел./ч; III класс – свыше 100 чел./ч. Интенсивность пешеходного движения определена на полосе тротуара шириной 0,75 м по пиковой нагрузке утром и вечером (суммарно с учетом движения пешеходов в обе стороны). Типы покрытий приняты следующие: усовершенствованные (асфальтобетонные), неусовершенствованные (щебеночные, булыжные) и территории без покрытий. Отдельно выделены территории газонов.

Расчёт примерного рабочего времени дворника в течение недели

Вид уборочных работ	Класс территории II
Холодный период	
Подметание свежеснегосвалившегося снега толщиной до 2 см	1 раз в сутки в дни снегопада
Сдвигание свежеснегосвалившегося снега толщиной слоя выше 2 см	Через 2 часа во время снегопада
Посыпка территории песком	2 раза в сутки во время гололеда
Очистка территории от наледи и льда	1 раз в двое суток во время гололеда
Подметание территории в дни без снегопада	1 раз в сутки в дни без снегопада
Очистка урн от мусора	1 раз в сутки
Промывка урн	1 раз в месяц
Протирка указателей (знаков)	2 раза в холодный период
Уборка контейнерных площадок	1 раз в сутки
Сдвигание свежеснегосвалившегося снега в дни сильных снегопадов	3 раза в сутки
Очистка противопожарных лестниц от наледи и снега	1 раз в сутки
Теплый период	
Подметание территории в дни без осадков и в дни с осадками до 2 см	1 раз в сутки
Частичная уборка территории в дни с осадками более 2 см	1 раз в сутки (50 % территории)
Очистка урн от мусора	1 раз в сутки
Промывка урн	2 раза в месяц
Протирка указателей (знаков)	5 раз в теплый период
Уборка газонов	1 раз в двое суток
Поливка зеленых насаждений, цветочных клумб	1 раз в двое суток
Уборка контейнерных площадок	1 раз в сутки
Уборка листьев	1 раз в сутки в дни листопада
Обрезка деревьев, кустарников	3 раза за теплый период
Покраска контейнерных площадок, бордюров	2 раза за теплый период

ИТОГО:	40
--------	----

I класс территории- до 50 чел./ч

II класс от 50 до 100 чел./ч

III класс – свыше 100 чел./ч

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода, при котором необходимые затраты рабочего времени определены при помощи хронометража, в организации принят норматив численности дворника в количестве 1 штатной единицы.

4.7. Нормирование рабочего времени лаборанта

Основные направления деятельности лаборанта:

- Оказание помощи учителю (учителям) в организации и проведении учебных занятий.
- Обслуживание и поддержка в рабочем состоянии оборудования учебных кабинетов.

Расчёт примерного рабочего времени лаборанта в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед
1	Подготовка оборудования (приборы, аппаратуру, технические средства обучения) к проведению экспериментов, осуществление его проверки и простой регулировки согласно разработанным инструкциям и другой документации	6	2	12
2	Осуществление в соответствии с указаниями учителя, заведующего кабинетом и расписанием занятий необходимых подготовительных и вспомогательных операций при проведении лабораторных, практических и демонстрационных работ	6	1	6
3	Выполнение различных вычислительных и графических работ, связанных с проводимыми занятиями	6	1	6
4	Размножение по указанию учителя, заведующего кабинетом, дидактических материалов	6	1	6
5	Приведение в надлежащий порядок оборудования после проведения лабораторных, практических, демонстрационных работ, при необходимости мойка и чистка оборудования с соблюдением соответствующих инструкций по его эксплуатации	6	1	6
ИТОГО:				36

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода в организации принят норматив численности лаборанта в количестве 0,5 штатной единицы.

4.7. Нормирование рабочего времени сторожа

Основные направления деятельности сторожа:

- Обеспечения сохранности материальных ценностей и прилегающей территории учреждения (включая оборудование), антитеррористической защиты во время дежурства.
- Проверка целостности охраняемого объекта: закрыты ли ворота (калитки) и все входные двери в здание учреждения и групп, окна.

- Контроль за работой всех видов систем электроосвещения, канализации и водоснабжения, пожарной сигнализации, видеонаблюдения).

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода в организации принят норматив численности сторожа в количестве 3 штатных единицы.

4.8. Нормирование рабочего времени гардеробщика

Основные направления деятельности гардеробщика:

- Прием, хранение и выдача верхней одежды и головных уборов участников образовательного процесса, посетителей школы и обеспечение ее сохранности.

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода в организации принят норматив численности гардеробщика в количестве 1 штатных единиц.

4.12. Нормирование рабочего времени водителя

Основным направлением деятельности водителя школы является осуществление перевозки пассажиров – учащихся МОУ «СОШ №17» в соответствии с приказом и по установленным маршрутам, обеспечение сохранности транспортного средства, контроль за его состоянием и принятие мер к своевременному ремонту.

Расчёт примерного рабочего времени водителя школьного автобуса в течение недели

№ п/п	Содержание выполняемой работы	Кол-во единиц/неделя	Время, час./день	Общее время, час./нед
1	Перед выездом проверка исправного технического состояния транспортного средства	6	0,5	3
2	Прохождение медицинского освидетельствования с отметкой в путевом листе (в начале рабочего дня и в конце рабочего дня)	6	0,5	3
3	Перевозка учащихся от школы и обратно	6	2,5	15
4	Ведение путевых листов, отмечая маршруты следования, пройденный километраж, расход топлива и количество времени.	6	0,5	3
5	Ежедневный осмотр транспортного средства механиком	6	1	6
6	Ремонт транспортного средства своими силами	6	1,2	7
7	Уборка салона автобуса	6	0,5	3
ИТОГО				40

Аналитически-исследовательским способом аналитического метода в организации принят норматив численности водителя школьного автобуса в количестве 1 штатной единицы.

Приложение 3
к Положению о системе нормирования труда

№ п/п	Категория работников	Перечень штатных единиц	Норматив численности работников в организации	Примерные (рекомендуемые) нормативы численности	Норматив численности работников, принятых в организации
1	Административно-управленческий персонал	Директор	1	1	1
		Заместитель директора	2	2	2
2	Педагогический персонал	Учитель	20	20	13
		Воспитатель ГПД	1	1	0,5
		Педагог - психолог	1	1	1
		Педагог дополнительного образования	1	1	1
		Социальный педагог	1	1	1
		Преподаватель–организатор ОБЖ	1	1	0,5
3	Учебно-вспомогательный персонал	Повар	2	2	2
		Подсобный рабочий	1	1	0,5
		Библиотекарь	1	1	0,5
		Кладовщик	1	1	0,5
		Уборщик служебных помещений	7	7	6,5
		Рабочий по обслуживанию здания	1	1	1
		Водитель	1	1	1
		Сторож	3	3	3
		Лаборант	1	1	0,5
		Гардеробщик	1	1	1
		Дворник	1	1	1

Перечень типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда, утвержденных нормативными правовыми актами Российской Федерации и СССР¹
(https://rosmintrud.ru/ministry/programms/norma_truda/docs/docs_books,

№ п/п	Наименование сборника	Нормативный правовой акт, утвердивший типовые отраслевые (межотраслевые нормы труда)	Вид экономической деятельности
1.	Нормативы предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти	Постановление Минтруда России от 05.06.2002 № 39	
2.	Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях	Постановление Минтруда России от 22.01.2001 № 10	
3.	Межотраслевые нормативы численности работников служб охраны труда на предприятии	Постановление Минтруда России от 10.03.1995 № 13	
4.	Межотраслевые нормативы численности работников службы охраны труда в организациях	Постановление Минтруда России от 22.01.2001 № 10	Работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими
5.	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по бухгалтерскому учету и финансовой деятельности в бюджетных организациях	Постановление Минтруда России от 26.09.1995 № 56	Работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими
6.	Межотраслевые укрупненные нормативы времени на работы по документационному обеспечению управления	Постановление Минтруда России от 25.11.1994 № 72	Работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими
7.	Укрупненные нормы времени на работы, выполняемые в объединенных архивах, хранящих документы по личному составу учреждений, организаций, предприятий	Постановление Минтруда России от 18.12.1992 № 57	Работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими
8.	Нормы времени на обработку белья в прачечных с механизированной, полумеханизированной и ручной обработкой белья	Постановление Минтруда России от 24.07.1992 № 6	Работы, выполняемые в бытовом обслуживании населения и жилищно-коммунальном хозяйстве
9.	Межотраслевые укрупненные	Постановление	Работы, выполняемые

¹ Перечень типовых отраслевых (межотраслевых) норм труда, размещенный на сайте Минтруда России, не является исчерпывающим

	нормы времени на работы по бухгалтерскому учету для предприятий отраслей промышленности	Госкомтруда СССР от 19.06.1991 № 111	руководителями, специалистами и служащими
10.	Межотраслевые нормативы численности рабочих, занятых на вспомогательных работах в автотранспортных предприятиях	Постановление Госкомтруда СССР от 15.04.1991 № 87	Погрузочно-разгрузочные, транспортные и упаковочные работы
11.	Нормативы времени на уборку служебных и культурно-бытовых помещений	Постановление Госкомтруда СССР от 29.12.1990 № 69	Работы, выполняемые в бытовом обслуживании населения и жилищно-коммунальном хозяйстве
12.	Укрупненные нормативы времени на работы по делопроизводственному обслуживанию	Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20.05.1987 № 327/17-42	Работы, выполняемые руководителями, специалистами и служащими

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа №17»**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2019 год

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 17» г. Ухты (далее-учреждение) в лице директора Потёмкиной И.И., действующего на основании Устава, с одной стороны, и первичной профсоюзной организации МОУ «СОШ №17» (далее - Профсоюз), в лице председателя Кузнецовой И.В., действующего на основании Устава Профсоюза, с другой стороны, совместно именуемые, заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предметом настоящего Соглашения являются договоренности сторон социального партнерства по осуществлению мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с настоящим плановым распределением:

№ п/п	Содержание мероприятий (видов работ)	Единица учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб. за единицу	Общая сумма тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные лица	Источники финансирования (бюджетные, внебюджетные целевые, средства ФСС)
<i>I. Организационные мероприятия</i>								
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	чел.	2	-	-	2 квартал	Ответственный за охрану труда	бюджет
2.	Организация и проведение обучения	чел	3	-	-	3 квартал	Директор, ответственный за ОТ.	бюджет

	работников по электробезопасности, пожарно-техническому минимуму.							
3.	Организация и проведение обучения работников навыкам оказания первой помощи	чел.	20	0,5	10,0	декабрь	специалист по ОТ, бухгалтерия.	бюджет
4.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки	чел.	15	0,484	7,260	ноябрь	специалист по ОТ	бюджет
5.	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	здание	2	-	-	2 раза в год	заведующий хозяйством, директор	-
6.	Организация систематического административно-общественного контроля за соблюдением требований охраны труда в зданиях, помещениях, на рабочих местах школы	-	-	-	-	1 раз в квартал	комиссия по ОТ уполномоченные представители профсоюзной организации по ОТ	-
7.	Разработка, пересмотр, тиражирование организационно- распорядительных документов, инструкций, программ обучения по охране труда	-	-	-	-	в течение года	Ответственный по ОТ.	-
8.	Обновление стендов по охране труда и пожарной безопасности	шт.	4	-	-	апрель	Ответственный по ОТ; ответственный по пожарной безопасности.	-
Итого по разделу:					17,260			
II. Технические мероприятия								
9.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с санитарными нормами. Замена ламп, светильников, э/проводки.				25,0	в течение года	заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию здания.	бюджет
10.	Проведение испытаний устройств				60,0	июнь-	заведующий	бюджет

	заземления (зануления) и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.					август	хозяйством, контрактная служба	
11.	Текущий ремонт учебных и служебных помещений школы				134,3	июнь-август	заведующий хозяйством, инженерная служба, контрактная служба	бюджет
12.	Ремонт входных групп , ступеней крылец, входов в подвалы, в целях обеспечения безопасности работников.				28,0	июнь-август	заведующий хозяйством.	бюджет
13.	Проведение лабораторных исследований в рамках производственного контроля				42,7	в течение года	заведующий хозяйством, ответственный за охрану труда, бухгалтерия.	бюджет
14.	Утилизация ртутьсодержащих ламп				25,0	в течение года	заведующий хозяйством, контрактная служба	бюджет
Итого по разделу:					315,0			
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия								
15.	Организация и проведение предварительного и периодического ежегодного медицинского осмотра работников	чел.	35	3,142	110,0	В течение года май-август	Ответственный по ОТ; директор; бухгалтерия.	целевые
16.	Организация и проведение психиатрического освидетельствования работников при поступлении на работу и не реже одного раза в 5 лет	чел.	При поступлении на работу	1,850	5,0	в течение года	Ответственный по ОТ; директор; бухгалтерия.	бюджет

17.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов, и других помещений) аптечками для оказания первой помощи	шт		0,45	4,0	Сентябрь	специалист по ОТ; заведующий хозяйством, бухгалтерия	бюджет
18.	Ремонт и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы)				40,0	июнь-август	заведующий хозяйством.	бюджет
Итого по разделу:					159,0			
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)								
19.	Обеспечение работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с установленными типовыми нормами	чел.	3	1,233	3,7	сентябрь	ответственный по ОТ; заведующий хозяйством; бухгалтерия.	бюджет
20.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами.	чел.	35 чел по 250 грамм мыла в мес.	0.86	3,01	в течение года	Ответственный по ОТ; заведующий хозяйством; бухгалтерия.	бюджет
21.	Организация дезактивации, дезинфекции, дезинсекции и дератизации помещений школы	-	-	2.796 1.02	36,6	В течение года	заведующий хозяйством, ответственный за ОТ, бухгалтерия.	бюджет
22.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	компл.	1		7,0	сентябрь	заведующий хозяйством, бухгалтерия	бюджет
Итого по разделу:					50,301			
V. Мероприятия по пожарной безопасности								
23.	Работы по техническому и установке обслуживанию пожарной сигнализации - АПС				24,0	в течение года	ответственный по безопасности, заведующий хозяйством, бухгалтерия	бюджет

Итого по разделу:			24,0			
Итого по всем направлениям:			565,561			

2. Споры (разногласия), возникающие между Сторонами в связи с исполнением настоящего Соглашения, разрешаются ими путем проведения переговоров с оформлением соответствующих протоколов или иных документов, подписанных уполномоченными представителями Сторон.

3. Изменения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон и оформляются дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

4. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует в течение одного года.

5. Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон.

Директор МОУ «СОШ №17»



И.И. Потёмкина

Председатель профкома МОУ «СОШ №17»



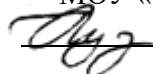
И.В. Кузнецова

Принято
общим собранием работников
Учреждения протокол № 2
от 17.12.2015г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МОУ «СОШ №17»
от 21.12.2015г. №01-12/120

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
МОУ «СОШ №17»

 И.В. Кузнецова

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по охране труда

1. Общие положения

1.1. Положение о комиссии по охране труда разработано в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса Российской Федерации для организации совместных действий работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, а также для разработки организациями на его основе положений о комитетах (комиссиях) по охране труда с учетом специфики их деятельности.

1.2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда.

1.3. Комиссия является составной частью системы управления охраны труда организации, а также одной из форм участия работников в управлении организацией в области охраны труда. Его работа строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами организации.

1.6. Положение о Комиссии организации утверждается приказом (распоряжением) работодателя с учетом мнения выборного профсоюзного органа и (или) иного уполномоченного работниками организации представительного органа.

2. Задачи Комиссии

Задачами Комиссии являются:

2.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий работодателя, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

2.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

2.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3. Функции Комиссии

Функциями Комиссии являются:

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных работниками представительных органов для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

3.2. Оказание содействия работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки

знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

3.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в организации, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций работодателю по устранению выявленных нарушений;

3.4. Информирование работников организации о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

3.5. Доведение до сведения работников организации результатов СОУТ и сертификации работ по охране труда;

3.6. Информирование работников организации о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

3.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве;

3.8. Содействует своевременному прохождению диспансеризации сотрудниками учреждения;

3.9. Участие в рассмотрении вопросов фиксирования мероприятий по охране труда в организации, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

3.10. Подготовка и представление работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

3.11. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним работодателю, профсоюзному выборному органу и (или) иному уполномоченному работниками представительному органу.

4. Права Комиссии

Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

4.1. Получать от работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

4.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

4.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой

тяжелые последствия, и вносить работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

4.5. Вносить работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

5. Организация работы комиссии

5.1. Комиссия создается по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа.

5.2. Численность Комиссии определяется в зависимости от численности работников в организации, специфики производства, количества структурных подразделений и других особенностей, по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

5.3. Выдвижение в Комиссию представителей работников организации может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если она объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представителей работодателя - работодателем. Состав Комиссии утверждается приказом (распоряжением) работодателя.

5.4. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем Комиссии является работодатель, одним из заместителей является представитель выборного профсоюзного органа, секретарем - работник службы охраны труда.

5.5. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

5.6. Члены Комиссии должны проходить обучение по охране труда за счет средств работодателя, а также средств Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика) о соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению работодателя на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

5.7. Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание работников о проделанной ими в Комиссии работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание работников организации вправе отзываться из Комиссии своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзываться своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

5.8. Обеспечение деятельности Комиссии, его членов устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом организации. Члены комиссии выполняют свои обязанности на общественных началах без освобождения от основной работы.

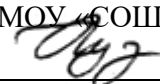
5.9. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного

раза в квартал.

5.10. Для выполнения возложенных задач члены Комиссии получают соответствующую подготовку в области охраны труда по специальной программе на курсах за счет средств Фонда Социального Страхования (работодатель).

Принято
общим собранием работников
Учреждения протокол № 2
от 17.12.2015г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МОУ «СОШ №17»
от 21.12.2015г. №01-12/120

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной
организации
МОУ «СОШ №17»

И.В. Кузнецова

ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по проверке знаний требований охраны труда

1. Общие положения.

1.1. Положение о комиссии по проверке знаний требований охраны труда (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (далее - постановление №1/29), Уставом учреждения.

1.2. Положение определяет задачи, функции, права и организацию работы комиссии по проверке знаний требований охраны труда (далее - комиссия).

1.3. Комиссия является постоянно действующим коллегиальным органом предприятия, образованным в целях проведения проверки знаний требований охраны труда, заместителей руководителя предприятия, а также работников структурных подразделений предприятия, за исключением работников, проверка в отношении которых осуществляется обучающими организациями, предусмотренными абзацем первым пункта 2.3.2 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников организаций, утвержденного постановлением №1/29.

1.4. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и уставом учреждения.

2. Задачи и функции комиссии

2.1. Реализация единого порядка проверки знаний и требований охраны труда лиц, указанных в пункте 1.3 Положения (далее - работники).

2.2. Проведение проверки знаний требований охраны труда работников при приеме их на работу (назначении на должность) и переводе работников на другую работу.

2.3. Проведение очередной (один раз в три года) и внеочередной проверки знания требований охраны труда работников.

3. Права комиссии.

3.1. Запрашивать и получать от органов государственной власти, государственных органов, органов местного самоуправления, муниципальных органов документы и информацию, необходимые для реализации возложенных на комиссию задач и функций.

3.2. Приглашать и заслушивать на заседаниях комиссии представителей органов государственной власти, государственных органов, органов местного самоуправления, муниципальных органов, граждан и организаций по вопросам, входящим в компетенцию комиссии.

3.3. Привлекать к деятельности комиссии организации и отдельных специалистов для проведения совещаний, разработки документов в рамках деятельности комиссии.

4. Порядок деятельности комиссии.

4.1. Создание комиссии и утверждение ее состава осуществляется приказом учреждения МОУ «СОШ №17».

Комиссия формируется в количестве не менее трех членов, включая председателя, заместителя председателя, секретаря, с соблюдением требований, предусмотренных пунктом 3.4 Порядка обучения по охране труда и проверки знаний охраны труда работников учреждения МОУ «СОШ №17», утвержденного постановлением №1/29.

4.2. Комиссию возглавляет председатель, в отсутствие председателя его полномочия исполняет заместитель председателя.

4.3. Комиссия осуществляет свою деятельность в форме заседаний. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц.

4.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее двух третьих от общего числа членов комиссии с обязательным присутствием председателя комиссии, либо заместителя председателя комиссии.

4.5. Решения комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов, присутствующих на заседании членов комиссии, в случае равного распределения числа голосов, голос председательствующего является решающим.

Оформляются решения комиссии протоколом заседания комиссии по форме, согласно приложению №1 к Порядку обучения по охране труда и проверки знаний, требований охраны труда работников организаций, утвержденному постановлением №1/29.

4.6. Председатель комиссии:

- осуществляет руководство работой комиссии;
- планирует работу комиссии;
- определяет дату, время и место проведения заседания комиссии;
- утверждает повестку дня заседания комиссии и председательствует на заседаниях комиссии;
- подписывает удостоверения, выдаваемые работникам, прошедшим проверку знаний требований охраны труда, и протоколы заседания комиссии;
- осуществляет иные полномочия в целях реализации основных задач и функций комиссии.

4.7. Секретарь комиссии:

- готовит рабочие материалы для заседаний комиссии (билеты, протоколы заседаний комиссии, удостоверения);
- взаимодействует с членами комиссии и лицами приглашенными на заседание комиссии, по вопросам организации и проведения заседания комиссии, извещает их о дате, времени, месте и повестке дня очередного заседания комиссии (не позднее чем за пять рабочих дней до даты заседания комиссии);
- ведет и оформляет протоколы заседаний комиссии;
- осуществляет иные организационные функции, необходимые для обеспечения

деятельности комиссии.

4.8. Работникам, прошедшим проверку знаний требований охраны труда, выдаются удостоверения по форме согласно приложению №2 к Порядку обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденному постановлением №1/29, заверенные печатью предприятия.

4.9. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии, при необходимости, осуществляет орган учреждения или заместитель руководителя учреждения, назначенный приказом (распоряжением) по учреждению.

ПРОТОКОЛ № _____
заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников

_____ (полное наименование организации)

" ____ " _____ 20 __ г.

В соответствии с приказом (распоряжением) работодателя (руководителя)
организации от

" ____ " _____ 20 __ г. № _____ комиссия в составе:

Председателя: _____
(Ф.И.О., должность)

Заместителя председателя
комиссии: _____

_____ (Ф.И.О., должность)

членов:

_____ (Ф.И.О., должность)

_____ (наименование программы обучения по охране труда)

в объеме _____
(количество часов)

№ п./п.	Ф.И.О.	Должность	Наименование подразделения (цех, участок, отдел, лаборатория, мастерская и т.д.)	Результат проверки знаний (сдал/не сдал), № выданного удостоверения	Причина проверки знаний (очередная, внеочередная и т.д.)	Подпись проверяемого
1.						

Председатель комиссии:

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Заместитель председателя:

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Секретарь:

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Члены комиссии:

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

УДОСТОВЕРЕНИЕ № _____

Выдано: _____
(фамилия, имя, отчество)

Место работы _____

Должность _____

Проведена проверка знаний требований охраны труда по программе:
_____ в объеме _____ часов

Протокол заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда
работников

МОУ «СОШ №17»

от «_____» _____ г. № _____

Председатель комиссии _____
(ф.и.о., подпись)

М.П.

СВЕДЕНИЯ О ПОВТОРНЫХ ПРОВЕРКАХ ЗНАНИЙ
ТРЕБОВАНИЙ ОХРАНЫ ТРУДА

Ф.И.О. _____

Место работы _____

Должность _____

Проведена проверка знаний требований охраны труда по программе:
_____ в объеме _____ часов

Протокол заседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда
работников _____

«_____» _____ 20__ г. № _____


Председатель комиссии _____
(ф.и.о., подпись)

М.П.

Принято
общим собранием работников
Учреждения протокол № 2
от 17.12.2015г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МОУ «СОШ №17»
от 21.12.2015г. №01-12/120

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной
профсоюзной
организации МОУ
«СОШ №17»

 И.В. Кузнецова

Положение об организации работы по охране труда в МОУ «СОШ №17»

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 08.02.2000 № 14 «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».
- 1.2. Настоящее Положение является нормативным документом прямого действия, обязательным для руководства и исполнения.
- 1.3. Положение определяет порядок и структуру управления охраной труда, обеспечением безопасности жизнедеятельности в МОУ «СОШ №17» (далее - Учреждение), служит правовой и организационно-методической основой формирования управленческих структур, нормативных документов.
- 1.4. Под организацией управления охраной труда в Учреждении понимается организационная структура, включающая руководителя Учреждения, административных и педагогических работников, функциональные и должностные обязанности которых включают вопросы, регулируемые настоящим Положением.
- 1.5. Общее руководство организацией и проведением работы по охране труда возлагается на руководителя Учреждения.
- 1.6. Порядок организации работы по охране труда в Учреждении определяется его Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями в соответствии с требованиями настоящего Положения.

2. Организация охраны труда в Учреждении:

- 2.1. Учреждение, несущее в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», ответственность за жизнь и здоровье воспитанников и работников данного учреждения во время образовательного процесса, организует работу по охране труда согласно Положению о распределении обязанностей руководителей, работников образовательных

учреждений по охране труда (*Приложение 1 к настоящему Положению*), которые могут быть оформлены в виде отдельного документа, включены или учтены в Уставе образовательного учреждения, правилах внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностях работников, годовых планах работы, приказах и других локальных актах, определяющих степень личной ответственности руководителей, административных и педагогических работников за соблюдение правил и норм охраны труда.

2.2. Руководитель или иное ответственное лицо, определенное Уставом Учреждения, обеспечивает проведение в жизнь мероприятий по охране труда и осуществляет контроль за ведением документации, предусмотренной номенклатурой дел по охране труда (*Приложение 2 к настоящему Положению*).

2.3. В целях организации сотрудничества по охране труда администрации и работников, а также воспитанников и их родителей в Учреждении создается совместный комитет (комиссия) по охране труда, в состав которой входят на паритетных началах представители администрации, профессиональных союзов, иных представительных органов, уполномоченных работниками.

Приложение 1

к Положению об организации работы по
охране труда

Положение

о распределении обязанностей руководителей, работников образовательных учреждений по охране труда

1. Директор:

- организует работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и Уставом Учреждения;
- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в Учреждении;
- назначает приказом ответственного за соблюдением требований охраны в Учреждении;
- обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организует осмотры и ремонт здания Учреждения;
- утверждает согласованные с профкомом должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогического коллектива и инструкции по охране труда для работающих и служащих Учреждения;
- принимает меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий проведения образовательного процесса;
- выносит на обсуждение педагогического совета или собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда; отчитывается на собраниях трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работающих и обучающихся, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков;
- организует приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых

температурных условиях или связанных с загрязнением;

- осуществляет поощрение работников Учреждения за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при проведении образовательного процесса, а также привлечение к дисциплинарной ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда;
- проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и обучающимся;
- оформляет прием новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения. Организует и контролирует своевременное проведение периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам, а также обучающимся;
- подписывает акты приемки Учреждения к новому учебному году;
- обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний государственного надзора и технической инспекции труда;
- обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев. Немедленно сообщает о любом несчастном случае в МУ «Управление образования» администрации МОГО «Ухта», родителям пострадавшего (пострадавших) или лицам их заменяющим, принимает всевозможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно Положениям;
- заключает и организует совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда. Подводит итоги выполнения соглашения один раз в полугодие;
- утверждает по согласованию с профкомом инструкции по охране труда для работающих. В установленном порядке организует пересмотр инструкций;
- планирует в установленном порядке периодическое обучение работников Учреждения по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- принимает меры совместно с профкомом, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи в столовой;
- принимает меры совместно с медицинскими работниками по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы;
- организует оптимальные режимы труда и отдыха;
- запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работающих;
- определяет финансирование мероприятий по безопасности жизнедеятельности, проводит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда;
- несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса;
- приказом по Учреждению назначает ответственных за правильную эксплуатацию, сохранность и своевременный ремонт закрепленных за Учреждением здания, сооружений или их части;
- приказом по Учреждению назначает комиссию по общему осмотру здания и сооружений, находящихся на балансе Учреждения;
- приказом по Учреждению утверждает график проведения периодических технических осмотров здания и сооружений, находящихся на балансе учреждения;
- инициирует создание комитета (комиссии) по охране труда.

2. Заместитель директора, осуществляющий безопасность жизнедеятельности:

- является ответственным за организацию работы по созданию здоровых безопасных

условий работы и учебно-воспитательного процесса;

- организует работу по соблюдению в Учреждении норм и правил охраны труда;
- обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения;
- взаимодействует с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, жилых и других помещений;
- ежегодно (перед началом учебного года и после ремонта) обеспечивает своевременное испытание спортивных снарядов с составлением актов.
- разрешает проведение образовательного процесса с обучающимися при наличии оборудования для этих целей, учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности и принятых по акту в эксплуатацию;
- составляет списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, с указанием фактора, по которому установлена необходимость проведения периодического медицинского осмотра;
- организует разработку и периодический пересмотр не реже 1 раза в 5 лет (либо при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, изменений условий труда работников, внедрения новой техники и технологий, по результатам анализа материалов расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, по требованию органов Федерального надзора) инструкций по охране труда работающих, согласовывает их с профкомом;
- проводит анализ травматизма и заболеваемости, разрабатывает и реализует мероприятия по их предупреждению и снижению;
- контролирует своевременное проведение инструктажа педагогического, технического персонала и его регистрацию в журнале;
- определяет методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на воде и улице, пожарной безопасности.;
- проводит совместно с профкомом административно-общественный контроль безопасности использования, хранения учебных приборов и оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, школьной мебели. Своевременно принимает меры к изъятию химических реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных Типовыми перечнями, в том числе самодельного, установленного в мастерских, учебных и др. помещениях без соответствующего акта-разрешения, приостанавливает образовательный процесс в помещениях образовательного учреждения, если там создаются опасные условия здоровью работников, обучающихся
- разрабатывает план гражданской обороны Учреждения, проводит занятия и объектовые мероприятия (учения) по гражданской обороне в соответствии с требованиями охраны труда;
- выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися. Участвует в работе комиссии по рассмотрению несчастных случаев;
- несет ответственность за выполнение должностной инструкции в части обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- по окончании временной нетрудоспособности пострадавших в результате производственных травм направляет в государственную инспекцию труда информацию о последствиях несчастного случая на производстве и мероприятиях, выполненных в целях предупреждения подобных несчастных случаев;
- проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками Учреждения. Оформляет проведение инструктажа в журнале;
- знакомит вновь принятых работников с правилами внутреннего распорядка, с

инструкциями по технике безопасности, с правильной организацией рабочего места, с устройством обслуживаемого оборудования, с предохранительными ограждениями и приспособлениями;

- проводит первичный инструктаж на рабочем месте со всеми работниками с получением подписей работников в журналах;
- не допускает работников к работе, пока не убедится в знании ими правил, инструкций по технике безопасности, а также правил эксплуатации обслуживаемого оборудования и без санитарных книжек;

3. Председатель профсоюзного комитета Учреждения:

- организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, работой администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих и обучающихся;
- принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь;
- контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда;
- осуществляет защиту социально-трудовых прав работающих Учреждения;
- проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению;

4. Заместитель директора образовательного учреждения по воспитательной работе:

- организует работу по созданию здоровых и безопасных условий при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, трудового обучения, профессиональной ориентации и общественно полезного и производительного труда;
- обеспечивает выполнение классными руководителями, возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности, в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися;
- несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда обучающихся в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- оказывает методическую помощь классным руководителям, руководителям групп, кружков, спортивных секций, походов, экскурсий, трудовых объединений, общественно полезного, производительного труда и т. п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;
- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ вне образовательного учреждения с обучающимися;
- организует с обучающимися и их родителями (лицами их заменяющими) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т. д.

5. Заведующий учебным кабинетом, лабораторией, мастерской, учебно-производственной мастерской, руководитель общественно полезного труда, кружка, спортивной секции и т. п.:

- осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря;
- не допускает проведения учебных занятий, работы кружков, секций в не

- оборудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а обучающихся, воспитанников к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает и периодически рассматривает, не реже одного раза в 5 лет (либо при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда, изменений условий труда работников, внедрения новой технологии, по результатам анализа материалов расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний, по требованию органов Федерального надзора), инструкции по охране труда, представляет их на утверждение руководителю образовательного учреждения;
 - контролирует оснащение учебного помещения противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места - инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;
 - проводит или организует проведение преподавателем инструктажа по охране труда обучающихся, воспитанников с обязательной регистрацией в журнале установленного образца (классном журнале);
 - вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводит до сведения руководителя образовательного процесса о факторах, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работающих, обучающихся и воспитанников (заниженность освещенности, шум пускорегулирующей аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и др.);
 - подает в установленном порядке заявки на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников, обучающихся, воспитанников;
 - немедленно сообщает руководству, профсоюзному комитету о каждом несчастном случае, произошедшем с работником, обучающимся или воспитанником;
 - несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, произошедшие с работниками, обучающимися, воспитанниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

6. Преподаватель, учитель, классный руководитель:

- перед началом занятий проводят проверки рабочих мест, исправности состояния оборудования и технических средств обучения;
- обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса, занятия проводят при наличии условий, требуемых правилами и нормами техники безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии, включают вопросы охраны труда в планы практических занятий;
- оперативно извещают руководство образовательного учреждения о каждом несчастном случае, принимают меры по оказанию первой доврачебной помощи;
- вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводят до сведения заведующего кабинетом, руководства о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся;
- проводят инструктаж обучающихся, воспитанников по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажа (классном журнале);
- организуют изучение обучающимися правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту и на воде и т. д.;
- несут ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- осуществляют контроль за соблюдением правил (инструкций) по охране труда.

7. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:

- осуществляет образовательный процесс с учетом специфики курса «Основы безопасности жизнедеятельности», обеспечивает соблюдение обучающимися правил безопасности при проведении образовательного процесса, в стрелковом тире и на стрельбищах, в период летних полевых занятий в специальных лагерях, воинских частях и принимает меры по созданию здоровых и безопасных условий;
- участвует в планировании мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников;
- взаимодействует с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности и жизнедеятельности;
- обеспечивает совершенствование учебно-материальной базы по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности»;
- проводит инструктаж обучающихся по правилам безопасности на учебных занятиях с обязательной регистрацией в журнале;
- о каждом несчастном случае немедленно докладывает руководителю образовательного учреждения;
- участвует в разработке плана гражданской обороны образовательного учреждения, проводит занятия и объектовые мероприятия (учения) по гражданской обороне в соответствии с требованиями охраны труда;
- обеспечивает готовность коллективных средств защиты и правильное их использование;
- участвует в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, происшедших с работниками, обучающимися, административно-общественного контроля по вопросам охраны труда;
- неукоснительно выполняет Инструкцию по организации получения, учета и хранения учебного оружия и боеприпасов, малокалиберных винтовок и патронов к ним;
- несет личную ответственность за жизнь, здоровье обучающихся во время образовательного процесса.

8. Преподаватель по физической культуре и спорту:

- в своей работе руководствуется Правилами безопасности занятий по физической культуре и спорту в общеобразовательных школах и строго соблюдает выполнение учебных программ;
- не допускает проведение занятий с применением неисправного оборудования или спортивного инвентаря, без специальной спортивной одежды;
- запрещает выполнение не предусмотренных учебными программами физических упражнений, а также других подвижных и силовых упражнений без личного присутствия, а также без гимнастических матов;
- не допускает на занятия по физической культуре учащихся после перенесенной болезни без справки-разрешения врача;
- обеспечивает безопасную транспортировку снарядов, матов, ковриков и другого имущества спортивного зала;
- систематически проверяет знания и выполнение правил техники безопасности, проводит инструктаж с учащимися с обязательной регистрацией в специальном журнале (классном журнале) учебного заведения при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий;
- принимает участие в разработке инструкций по технике безопасности в различных видах спорта и физических упражнений и лично представляет их на утверждение руководителю образовательного учреждения и согласование с профсоюзным комитетом;
- ежегодно (перед началом учебного года и после ремонта) обеспечивает

своевременное испытание спортивных снарядов с составлением актов.

9. Преподаватель и заведующий кабинетом физики:

- в своей работе руководствуется Правилами по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) физики общеобразовательных школ;
- создает здоровые и безопасные условия для проведения занятий в кабинете физики;
- несет личную ответственность за нарушение норм гигиены и правил техники безопасности учащимися;
- изучает с учащимися правила по технике безопасности, строго соблюдает их в учебно-воспитательном процессе;
- проводит инструктаж по технике безопасности с учащимися на уроках согласно учебному плану, с обязательной регистрацией в специальном журнале (классном журнале), при проведении внеклассных мероприятий - в специальном журнале учебного заведения;
- проводит занятия и лабораторные работы при наличии соответствующего оборудования и других условий, предусмотренных правилами по технике безопасности и санитарными нормами;
- обеспечивает безопасное состояние рабочих мест, оборудования, приборов, инструментов;
- не допускает применение приборов и устройств, не соответствующих требованиям безопасности труда;
- не допускает применение самодельных электрифицированных приборов и устройств;
- не допускает подачу на рабочие столы учащихся напряжения выше 42 В переменного и 110 В постоянного тока;
- металлические корпуса электрифицированного демонстрационного оборудования с напряжением питания выше 42 В переменного тока и 110 В постоянного тока заземляет до включения их в сеть;
- разрабатывает и вывешивает на обозрение учащихся, после согласования с профкомом и утверждения руководителем образовательного учреждения, инструкцию по технике безопасности;
- немедленно сообщает руководителю образовательного учреждения о происшедшем несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим;
- добивается обеспечения кабинета первичными средствами пожаротушения и организывает эвакуацию учащихся при пожаре.

10. Лаборант кабинета физики:

- внимательно изучает Правила по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) физики общеобразовательных школ и строго их выполняет;
- отвечает за правильность хранения и эксплуатации оборудования, подготовку его для лабораторных и практических работ, демонстрационных работ, профилактику (удаление влаги, пыли, смазка отдельных деталей) приборов и аппаратуры, приспособлений и принадлежностей;
- обеспечивает наличие средств оказания первой медицинской помощи и противопожарного инвентаря;
- следит за выполнением учащимися правил техники безопасности и гигиены труда;
- несет ответственность за несчастные случаи, происшедшие в результате невыполнения обязанностей, возложенных Правилами;
- не допускает учащихся к мытью окон кабинета;

- не допускает учащихся к выполнению обязанностей лаборанта кабинета физики;
- помогает учителю физики (заведующему кабинетом) эвакуировать детей при пожаре и оказывать первую помощь пострадавшим при несчастных случаях.

11. Преподаватель химии:

- в своей работе руководствуется Правилами по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) химии общеобразовательных школ;
- обеспечивает здоровые и безопасные условия труда и обучения, а также при проведении лабораторных работ, соблюдение санитарно-гигиенического режима, правильное использование спецодежды и средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает инструкции по охране труда на основании типовых и представляет их на согласование профкому и утверждение руководителю образовательного учреждения;
- инструктирует лаборанта и практикантов на рабочем месте в соответствии с Правилами, с регистрацией в журнале инструктажа;
- проводит инструктажи учащихся по технике безопасности в пределах учебного плана с обязательной регистрацией в журнале инструктажа (классном журнале);
- в кабинете сосредотачивает инструкции, плакаты по безопасным приемам работы с химическими реактивами и растворами;
- перед началом работ проверяет исправность оборудования, вентиляции, системы электрического питания; в случае обнаружения неисправностей, создающих опасность, прекращает работу в кабинете до их устранения;
- по окончании работы проверяет выключение электроприборов, закрывает газовые и водопроводные краны;
- не допускает совместное хранение реактивов, отличающихся по химической природе;
- не допускает хранение реактивов сверх нормативов, предусмотренных Типовыми перечнями;
- не допускает совместное хранение реактивов и растворов в таре без этикеток или надписями на ней, сделанных карандашом по стеклу;
- организует строгое хранение реактивов 7-й группы в отдельном сейфе или надежно запирающемся металлическом ящике с вывешенной на внутренней стороне дверцы описью реактивов с указанием разрешенных для хранения максимальных масс, объемов (их опись утверждается директором);
- добивается эффективной работы вытяжного шкафа, кабинета;
- не допускает учащихся к приготовлению растворов из концентрированных химических веществ;
- перемешивание концентрированных кислот и приготовление из них растворов производит в вытяжном шкафу с использованием воронки, в спецодежде и средствах индивидуальной защиты;
- при проведении лабораторных и практических работ, связанных с нагреванием жидкостей до температуры кипения, использованием разъедающих растворов, не допускает к занятиям без защитных очков и других средств индивидуальной защиты;
- не допускает прокладки самодельных удлинителей и переносок с нарушенной изоляцией электропроводок;
- на уроках не допускает использование самодельного оборудования;
- не допускает использование кабинета химии в качестве классных комнат для занятий по другим предметам и групп продленного дня;
- запрещает пробовать на вкус любые реактивы и растворы, пить и есть, класть продукты на рабочие столы в кабинете и лаборатории, принимать пищу в спецодежде;

- оказывает первую медицинскую помощь пострадавшим при несчастных случаях; немедленно извещает руководителя образовательного учреждения о каждом несчастном случае;
- добивается обеспечения кабинета первичными средствами пожаротушения (огнетушитель, емкость не менее 5 литров, кошма, песок, объемом не менее 0,05 куб. м, совок, охватом не менее 2 кг);
- организует эвакуацию учащихся из помещения в случае возникновения пожара, а также неустранимой утечки газа.

12. Лаборант кабинета химии:

- внимательно изучает Правила по технике безопасности для кабинетов (лабораторий) химии общеобразовательных школ и строго соблюдает их;
- отвечает за правильность хранения, использования химических веществ, эксплуатации оборудования, химической посуды, подготовку их для лабораторных и практических работ, демонстрационных опытов, профилактику (удаление влаги, пыли) приборов, посуды, аппаратуры, приспособлений и других принадлежностей;
- строго следит за соблюдением учащимися правил и техники безопасности и гигиены труда;
- несет ответственность за несчастные случаи, происшедшие в результате невыполнения своих обязанностей, возложенных Правилами;
- не допускает учащихся к мытью окон кабинета;
- не допускает учащихся даже к частичному выполнению своих обязанностей;
- не допускает пребывание учащихся и посторонних лиц в лаборантской кабинета химии;
- строго соблюдает требования безопасности при размещении и хранении химреактивов и лабораторного оборудования;
- строго соблюдает меры безопасности при работе с лабораторной посудой, уничтожении ЛВЖ и обеззараживании водных растворов, утилизации отходов лития, натрия и кальция;
- строго соблюдает рекомендации по уборке различных ЛВЖ и органических реактивов;
- при работе с токсичными и агрессивными веществами пользуется средствами индивидуальной защиты (респиратором или противогазом), для глаз от брызг жидкостей и твердых частиц - защитными очками и резиновыми перчатками;
- следит за наличием средств оказания первой помощи и противопожарного инвентаря;
- принимает участие в эвакуации детей при пожаре и оказании первой помощи пострадавшим при несчастных случаях;
- не допускает приема пищи в помещениях кабинета химии.

13. Учитель (заведующий кабинетом) информатики и вычислительной техники:

- в своей работе руководствуется СанПиН «Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»;
- перед началом работ на вычислительной технике с использованием мониторов ликвидирует возможность отсвечивания с экранов бликов естественного и искусственного освещения;
- проводит инструктирование учащихся по правилам техники безопасности при работе на компьютерах;
- не допускает занятий за одним дисплеем двух и более человек;
- следит за соблюдением необходимого расстояния от экрана монитора до глаз учащихся;

- не допускает использования неисправного оборудования;
- проверяет состояние цельности изоляции электрических проводов;
- не допускает работы на мониторе с не наведенными предельно четкими и ясно буквенными, цифровыми и графическими, стабильными изображениями;
- два-три раза в месяц визуально осуществляет контроль четкости изображения экранов мониторов;
- при наличии мерцаний на экране работу на мониторе приостанавливает;
- не допускает работы на мониторе без защитных экранов;
- все ремонтные работы дисплеев выполняет в отсутствие учащихся и посторонних лиц;
- постоянно поддерживает относительную влажность и скорость движения воздуха путем использования приточно-вытяжной вентиляции, кондиционеров;
- тщательно проветривает помещение после занятий;
- после каждого занятия и в конце учебного дня организует влажную уборку класса, очищение от пыли экранов дисплеев и других поверхностей интерьера с целью устранения зарядов статического электричества, нарушения состава воздуха;
- регламентирует деятельность непрерывной работы с дисплеем, не допускает утомление учащихся;
- работу учащихся на дисплее проводит в свободном и индивидуальном ритме;
- через 15-25 минут работы с экраном дисплея организует перерывы и проведение специальных физических упражнений, снимающих позостатическое напряжение, зрительное и общее утомление;
- прекращает подачу напряжения по завершении занятий в классе;
- для повышения влажности воздуха в классе использует увлажнители воздуха (например, ведро воды и др.);
- строго следит за рабочей позой учащихся.

14. Учитель трудового обучения:

- в своей работе руководствуется Положением об учебных мастерских общеобразовательной школы;
- совместно с заместителем (помощником) директора по хозяйственной части (завхозом) выполняет работу по обеспечению мастерских исправным оборудованием, отвечает за безопасное состояние инструментов, приборов и станков, а также за нормальное санитарно-гигиеническое состояние мастерских;
- разрабатывает и вывешивает на обозрение инструкции по технике безопасности при работе на каждом станке, оборудовании, рабочем месте по каждому виду проводимых работ после их согласования с профкомом и утверждения у руководителя образовательного учреждения;
- проводит инструктаж учащихся по технике безопасности при выполнении всех видов работы и использовании инструментов и оборудования с обязательной регистрацией в журнале инструктажа (классном журнале), а при проведении внеклассных занятий (кружки, общественно полезный производительный труд) - в специальном журнале;
- не допускает установки в мастерских оборудования, не предусмотренного типовыми перечнями, в том числе самодельного, без соответствующего разрешения;
- не допускает учащихся к выполнению запрещенных видов работ для школьников в мастерских (на строгально-пильном, заточном станках, электрифицированными инструментами на 220В и более, электропаяльниками с потреблением электроэнергии более 42 В), а также долблению, пробивке стен, к работе с топором, мытью окон, чистке электроламп и плафонов;
- не допускает учащихся к проведению работ или занятий без предусмотренной

спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, обеспечивает комплектование аптечки первичными средствами медицинской помощи;

- строго соблюдает требования «Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей» и «Правил техники безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей» для электроустановок напряжением до 1000 В;
- приостанавливает проведение работ или занятий, сопряженных с опасностью для жизни или здоровья, и докладывает об этом руководителю образовательного учреждения, в соответствии с действующим законодательством несет личную ответственность за несчастные случаи, произошедшие с учащимися и детьми во время учебно-воспитательного процесса в результате нарушения правил и норм охраны труда;
- немедленно извещает руководителя образовательного учреждения о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- добивается обеспечения мастерских первичными средствами пожаротушения и организовывает эвакуацию учащихся при пожаре;
- один раз в пять лет проходит обязательную курсовую переподготовку по охране труда и аттестацию по знанию правил технической эксплуатации электроустановок напряжением до 1000 В, использующихся в мастерских, с присвоением квалификационной группы не ниже третьей.

15. Учитель обслуживающего труда:

- обеспечивает здоровье и безопасные условия труда и обучения, соблюдение требований техники безопасности и санитарно-гигиенического режима, правильное использование средств индивидуальной защиты;
- разрабатывает инструкции по технике безопасности по видам работ, представляет их на согласование профкому и утверждение руководителю образовательного учреждения;
- проводит инструктажи по технике безопасности с учащимися в соответствии с учебным планом и обязательно регистрирует их в журнале инструктажа (классном журнале);
- перед началом работы систематически проверяет состояние оборудования, инструментов, вентиляции, исправность электропитания (розетки, выключатели, рубильники и др.) и в случае обнаружения неисправностей, создающих опасность, приостанавливает работу до их устранения или прекращает совсем;
- строго соблюдает выполнение требований «Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей» и «Правил техники безопасности при эксплуатации электроустановок» для электроустановок напряжением до 1000 В;
- по окончании работы проверяет выключение электроприборов и оборудования с электрическим питанием;
- требует от учащихся строгого выполнения правил безопасности при пользовании газовыми и электрическими плитами, а также при работе с горючими жидкостями, жирами, маслами, утюгом, швейными машинами, ножницами, иголками, булавками и другими колющими и режущими инструментами и использования спецодежды и вентиляции;
- в соответствии с действующим законодательством несет личную ответственность за несчастные случаи с учащимися и с детьми во время воспитательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда;
- немедленно докладывает руководству образовательного учреждения о каждом несчастном случае и оказывает первую помощь пострадавшим при несчастных случаях;
- следит за состоянием и наличием защитного заземления (зануления)

электрифицированного оборудования.

16. Повар:

- следит за исправностью оборудования, ограждений, инструмента, инвентаря, а также наличием плакатов по технике безопасности;
- обеспечивает своевременную и качественную заточку режущего инструмента и его правильное хранение;
- следит за наличием у электроаппаратуры, приборов, оборудования защитного заземления (зануления);
- следит за тем, чтобы токоведущие части пусковых приборов были защищены кожухами, электропроводка находилась в исправном состоянии, электромоторы и рубильники в сырых и влажных помещениях устанавливались закрытого типа, осветительная арматура не реже одного раза в месяц подвергалась чистке;
- немедленно принимает меры к устранению неровностей, скользкости пола, щелей и выбоин в полу, а также содержанию его в чистоте;
- обеспечивает наличие деревянных решеток на рабочих местах с каменными (цементными полами);
- не допускает загромождения рабочих мест и проходов, требует содержания их в чистоте и порядке;
- следит за прочностью стремянок и приставных лестниц с приспособлениями от скольжения, запрещает пользование случайными подставками, ящиками, бочками и другими предметами на высотах;
- не допускает переноску работниками грузов весом свыше установленной нормы;
- принимает меры к механизации трудоемких и тяжелых работ;
- следит за правильной и непрерывной работой вентиляции, использованием естественного проветривания, недопущением сквозняков;
- следит за своевременным обеспечением работников спецодеждой, положенной по нормам, требует ее правильного использования и бережного хранения;
- немедленно принимает меры к устранению обнаруженных нарушений правил техники безопасности, санитарии и пожарной безопасности;
- при несчастных случаях немедленно принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшему, в случае необходимости вызывает врача и докладывает руководителю Учреждения.

Приложение 2
к Положению об организации
работы по охране труда

Рекомендуемый перечень документов по охране труда в образовательном учреждении

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников образовательного учреждения (доведение работникам под роспись).
2. Положение об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.
3. Должностные обязанности по охране труда работников образовательного учреждения (с их личными подписями).
4. Приказ руководителя образовательного учреждения по охране труда и

- соблюдению правил техники безопасности с назначением лиц, ответственных за организацию безопасных условий работы и учебы (ежегодно перед началом учебного года, доведение под роспись).
5. Коллективный договор руководителя образовательного учреждения с профсоюзным комитетом или советом трудового коллектива (раздел по охране труда), заключенный на 3 года.
 6. Соглашение по охране труда (заключается на календарный год).
 7. Акты проверок выполнения соглашения по охране труда (оформляются 2 раза в год).
 8. Протоколы собрания профсоюзной организации (трудового коллектива) по выборам уполномоченного по охране труда.
 9. Приказ руководителя образовательного учреждения о назначении работника администрации, ответственного за охрану труда.
 10. Приказ руководителя образовательного учреждения о назначении комиссии для проверки знаний по охране труда (не менее трех членов комиссии, обученных и аттестованных в учебных центрах, имеющих лицензию и включенных в реестр).
 11. Удостоверение о проверке знаний по охране труда руководителя образовательного учреждения и членов комиссии по проверке знаний.
 12. Протоколы проверки знаний по охране труда работников образовательного учреждения (оформляются 1 раз в 3 года).
 13. Материалы по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда, специальной оценки условий труда.
 14. Перечень инструкций по охране труда с присвоением порядкового номера (должен охватывать все виды работ и профессии учреждения, ведется специалистом по охране труда или руководителем образовательного учреждения).
 15. Инструкция по охране труда для всех должностей и по всем видам работ (утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом или советом трудового коллектива, пересматриваются 1 раз в 5 лет).
 16. Инструкция по технике безопасности в кабинетах физики, химии, информатики, биологии, обслуживающего труда, учебных мастерских, спортзалах и спортивных сооружениях.
 17. Инструкции по организации и проведению экскурсий с воспитанниками.
 18. Инструкции по организации и проведению массовых мероприятий.
 19. Инструкции по перевозке воспитанников автотранспортом. Перечень должностей работников, которым по условиям труда бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты.
 20. Карточки учета выдачи спецодежды, спецобуви и предохранительных приспособлений.
 21. Перечень профессий и должностей работников, которым по условиям труда выдаются моющие и обеззараживающие средства.
 22. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда.
 23. Программа вводного инструктажа по охране труда (утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом или советом трудового коллектива).
 24. Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда на рабочем месте (оформляется специалистом по охране труда или руководителем учреждения при приеме на работу, вводный инструктаж должны проходить все поступающие на работу).
 25. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте (составляется с учетом особенностей работы, утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с профкомом или советом трудового коллектива).

26. Журнал регистрации первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте (оформляется специалистом по охране труда или руководителем учреждения).
27. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного и повторного инструктажей на рабочем месте.
28. Журнал регистрации несчастных случаев с работниками.
29. Акты несчастных случаев по форме Н-1 (хранятся 45 лет вместе с материалами расследования).
30. Сообщения о несчастных случаях и их последствиях в Госинспекцию труда, Фонд социального страхования, вышестоящий орган управления, в прокуратуру.
31. Заполненные листки здоровья в классных журналах.
32. Журнал регистрации несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками).
33. Акты несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками) по форме Н-2 (хранятся 45 лет вместе с материалами расследования).
34. Приказ об организации работы по обеспечению пожарной безопасности в учреждении и назначении лиц, ответственных за пожарную безопасность.
35. Инструкция о мерах пожарной безопасности в образовательном учреждении.
36. Журнал регистрации противопожарного инструктажа (вводного и на рабочем месте).
37. поэтажные планы (схемы) эвакуации людей в случае пожара (при нахождении на этаже 10 человек и более) и инструкции по эвакуации людей.
38. Предписания органов государственного надзора (Госинспекции труда, Ростехнадзора, Роспотребнадзора, Госпожнадзора, прокуратуры), ведомственного и общественного контроля.
39. Приказ о назначении лиц, ответственных за техническую эксплуатацию зданий и сооружений.
40. Акт государственной комиссии о приемке образовательного учреждения в эксплуатацию.
41. Технический паспорт на здания образовательного учреждения.
42. Акты общего технического осмотра комиссией зданий и сооружений образовательного учреждения.
43. Акты-разрешения на проведение занятий в музыкальном и спортивном залах (оформляются ежегодно перед началом учебного года).
44. Акты испытаний спортоборудования (ежегодно).
45. Акты-разрешения на проведение занятий в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ (оформляются для вновь организованных и реконструированных кабинетов).
46. Акты приемки заказчиком объектов после капитального ремонта.
47. Приказ руководителя образовательного учреждения о назначении ответственного за электрохозяйство (с соответствующей группой допуска, прошедшего проверку знаний в Госэнергонадзоре).
48. Протокол проверки сопротивления заземления электрооборудования (оформляется не реже 1 раза в три года).
49. Протокол проверки сопротивления изоляции электропроводки (оформляется не реже 1 раза в три года).
50. Перечень должностей работников учреждения, которым необходимо иметь соответствующую квалификационную группу по электробезопасности.
51. Журнал регистрации проверки знаний у работников, имеющих группу по электробезопасности.

При организованных перевозках детей:

52. Приказы о назначении ответственного за организацию перевозок и

сопровождающих.

53. Приказы об утверждении списков перевозимых обучающихся и воспитанников

54. Приказ об утверждении инструкций по организации безопасной перевозки обучающихся

55. Инструкция для обучающихся и воспитанников при следовании по маршруту.

Приложение 3
к Положению об организации
работы по
охране труда

Разработка Положения об организации работы по охране труда

Важнейшим звеном управления охраной труда является разработка, утверждение и выполнение Положения «Об организации работы по охране труда в образовательном учреждении». Это основополагающий локальный нормативно-правовой акт, которым устанавливается, кто, что, когда и как должен делать, чтобы обеспечить безопасность всех участников образовательного процесса.

Одна из основных задач Положения - установить порядок организации работы по охране труда как в целом по учреждению, так и по его структурным подразделениям, должностные обязанности по охране труда различных категорий работников учреждения и их ответственность за выполнение требований по охране труда.

Примерное содержание положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении:

1. Возложение ответственности за организацию:

- работы по охране труда в целом по образовательному учреждению и по отдельным структурным подразделениям в соответствии с должностными обязанностями;
- повышения квалификации работников по безопасности и соблюдение сроков проведения этого мероприятия;
- проверок состояния здания, оборудования, спортивных сооружений и др. кабинетов для создания безопасных условий труда и учебы;
- обеспечения пожарной и электробезопасности в образовательном учреждении;
- медицинских осмотров (обследований), наличия аптечек первой помощи с указанием лиц, умеющих оказывать первую помощь;
- расследования и учета несчастных случаев, происходящих в образовательном учреждении с работающими и воспитанниками, а также ведение журналов регистрации несчастных случаев;
- административно-общественного контроля по созданию здоровых безопасных условий труда;
- уголков по охране труда в образовательном учреждении, их содержание, а также размещение плакатов и знаков безопасности в

зонах повышенной опасности;

- проведения вводного инструктажа при приеме на работу и инструктаж по охране труда на рабочем месте в образовательном учреждении с указанием фамилии, имени, отчества и должности;
- обеспечения работников по условиям их труда спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами бесплатной их выдачи.

2. Организация контроля за соблюдением требований нормативных актов по охране труда.

Приложение 4
к Положению об организации
работы по
охране труда

РАЗРАБОТКА ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Порядок и условия безопасного проведения работ и учебных занятий в образовательном заведении определяют инструкции по охране труда.

Наличие инструкций и соблюдение заложенных в них требований способствует существенному снижению количества несчастных случаев в образовательных учреждениях, поскольку инструкция является локальным нормативным актом, то она обязательно должна быть на каждом рабочем месте и у каждого работника. Это соответствует требованиям законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

Порядок разработки, согласования, утверждения, проверки и пересмотра инструкций, их регистрации и учета установлен постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 17.12.02 № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда».

Общие требования к инструкциям

Инструкции разрабатываются на основе Отраслевых типовых инструкций по охране труда, составленных Минобрнаукой России по согласованию с ЦК Профсоюза, требований ГОСТов, Правил и других нормативных актов по охране труда, с учетом конкретных условий труда на рабочих местах в образовательном учреждении.

Инструкции в образовательном учреждении должны разрабатываться:

- для работников отдельных профессий и должностей (учителей, лаборанта, слесарей и др.);
- на отдельные виды работ (при проведении занятий в кабинетах, спортивных залах, мастерских, использования технических средств обучения, на ремонтных работах и т. д.).

Разработку и утверждение инструкций обеспечивает работодатель (руководитель образовательного учреждения) после проведения предварительных консультаций с выборным профсоюзным органом (профсоюзным комитетом) и службой охраны труда, специалистом по охране труда (при их наличии), а в случае необходимости - с другими службами и должностными лицами, в т. ч. осуществляющими надзор и контроль за безопасным проведением работ (Роспотребнадзор, Ростехнадзор, Госпожнадзор и др.).

В коллективном договоре и соглашении по охране труда должно быть предусмотрено, что инструкции принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Инструкция утверждается руководителем образовательного учреждения (с указанием его должности, фамилии, инициалов и даты утверждения) и согласуется с профсоюзным комитетом (с указанием номера протокола и даты заседания профкома по обсуждению данной инструкции).

Каждой инструкции должно быть присвоено наименование и номер ее регистрации. В наименовании следует кратко указать, для какой профессии, должности или вида работ она предназначена.

Инструкция составляется в трех экземплярах и выдается под расписку исполнителю и его непосредственному руководителю. Оригинал инструкции находится у руководителя образовательного учреждения или специалиста по охране труда.

Инструкции для учащихся разрабатываются по предметам, видам обучения и занятиям, при изучении или проведении которых на них могут воздействовать опасные, вредные факторы.

Инструкции не должны включать требования, противоречащие законодательным и иным нормативно-правовым актам, действующим в системе образования.

Содержание инструкций

Инструкции для работников отдельных профессий, должностей и на отдельные виды работ должны содержать следующие разделы:

- общие требования охраны труда,
- требования по охране труда перед началом работ,
- требования по охране труда во время работы,
- требования охраны труда в аварийных ситуациях,
- требования по охране труда по окончании работ.

Раздел «Общие требования охраны труда» отражает:

- условия допуска лиц к самостоятельной работе по профессии или выполнению соответствующей работы (возраст, пол, состояние здоровья, проведение медицинских осмотров, инструктажей и т. п.);
- указания о необходимости соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- требования безопасности к рабочему месту;
- требования к выполнению режимов труда и отдыха;
- характеристики опасных и вредных производственных факторов, воздействующих на работника;
- обеспеченность для данной профессии спецодежды и других средств индивидуальной защиты;
- требования по обеспечению пожарной безопасности;
- порядок уведомления администрации о случаях травмирования работников и неисправности оборудования, приспособлений и инструмента;
- указания по оказанию первой (доврачебной) помощи;
- правила личной гигиены, обязательные для работников при выполнении работы;
- ответственность работника за нарушение требований инструкций.

Раздел «Требования по охране труда перед началом работы» включает:

- порядок подготовки рабочего места, средств индивидуальной защиты;
- порядок проверки исправности оборудования, приспособлений и инструмента, ограждений, сигнализаций, блокировочных мест и других устройств, защитного заземления, вентиляции, местного освещения и т. п.;
- порядок проверки наличия и состояния исходных материалов (заготовок, полуфабрикатов);
- порядок приема и передачи смены;
- требования производственной санитарии.

Раздел «Требования по охране труда во время работы» предусматривает:

- способы и приемы безопасного выполнения работ, правила использования технологического оборудования, приспособлений и инструментов;
- требования безопасного обращения с исходными материалами (сырье, заготовки, полуфабрикаты);
- правила безопасной эксплуатации транспортных средств, тары и грузоподъемных механизмов;
- указания по безопасному содержанию рабочего места;
- основные виды отклонений от нормативного технологического режима и методы их устранения;
- действия, направленные на предотвращение аварийных ситуаций;
- требования к использованию средств защиты работников.

Раздел «Требования по охране труда в аварийных ситуациях» включает:

- перечень возможных аварийных ситуаций;
- действия работников при возникновении аварийной ситуации, пожара или возгорания, которые могут привести к нежелательным последствиям;
- действия по оказанию первой помощи пострадавшим от несчастного случая, ожога, отравления и внезапного заболевания.

Раздел «Требования по охране труда по окончании работы» отражает:

- порядок безопасного отключения, остановки, разборки, очистки и смазки оборудования, приспособлений, машин, механизмов и аппаратуры;
- порядок сдачи рабочего места;
- требование соблюдения личной гигиены;
- порядок извещения руководителя о всех недостатках, обнаруженных во время работы.

Изложение требований в инструкциях

Текст инструкций должен быть кратким, четким и не допускать различных толкований.

Термины, применяемые в инструкциях, должны соответствовать терминологии, принятой в соответствующих законодательных актах, ГОСТах, технических регламентах, других документах по охране труда.

В тексте инструкций не должны быть использованы требования в форме запрета, а также применяться слова, подчеркивающие категоричность отдельных понятий (например, «строго», «безусловно», «особенно», «обязательно» и т. п.), т. к. все требования инструкции должны выполняться работниками в равной степени.

Замена слов в тексте инструкции буквенными сокращениями (аббревиатурой) допускается при условии их предшествующей расшифровки.

Проверка и пересмотр инструкций. Срок действия инструкции

Проверку и пересмотр инструкций для работников организует работодатель (руководитель учреждения). Пересмотр инструкций производится не реже одного раза в 5 лет.

Инструкции могут досрочно пересматриваться:

- при пересмотре межотраслевых и отраслевых правил и типовых инструкций по охране труда;
- при изменении условий труда работников;
- при внедрении новой техники;
- по результатам анализа материалов расследования аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- по требованию представителей органов по труду субъектов РФ или федеральной инспекции труда.

Если в течение срока действия инструкции условия труда работника не изменились, то приказом (распоряжением) по образовательному учреждению и решением профсоюзного комитета действие инструкции продлевается на следующий срок, о чем делается запись на первой странице инструкции (ставится штамп "Пересмотрено", дата и подпись лица, ответственного за пересмотр инструкции),

Утвержденные инструкции образовательного учреждения регистрируются в журнале учета инструкций по образовательному учреждению в соответствии с порядком, установленным Минтрудом России (приложение 1).

Зарегистрированные инструкции размножаются в необходимом количестве экземпляров для использования в работе (для вывешивания на рабочих или ученических местах).

Размножение инструкций организует администрация образовательного учреждения,

У руководителя учреждения или специалиста по охране труда должен постоянно храниться комплект действующих инструкций для всех профессий и по всем видам работ, а также утвержденный им перечень этих инструкций.

Инструкциями должны быть обеспечены все работники, руководители кабинетов, мастерских и других подразделений. По одному комплекту - в профсоюзном комитете образовательного учреждения, у уполномоченного по охране труда, в комитете (комиссии) по охране труда.

Место, где должны находиться инструкции для работников, их перечень и журнал учета выдачи инструкций (приложение 2) определяет руководитель образовательного учреждения, учитывая доступность и удобство ознакомления с документами.

Инструкции могут быть выданы работникам на руки или вывешены на рабочих местах, при этом также учитывается простота и удобство ознакомления.

Порядок оформления титульного листа инструкции, как по видам работ, так и отдельным профессиям, а также требования к структуре инструкции и ее содержанию, приведена ниже на примере полного содержания типовой инструкции по охране труда для учителя (преподавателя).

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома образовательного
учреждения

/

(подпись)

(инициалы фамилия)

Протокол заседания профкома № ____ от
« ____ » _____ 20__ г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель образовательного
учреждения

/

(подпись)

(инициалы фамилия)

« ____ » _____ 20__ г.

**Типовая инструкция
по охране труда для учителя (преподавателя) образовательного
учреждения
ИОТ XXX-20XX**

2.4. Общие требования безопасности

К работе в качестве учителя, преподавателя (далее - преподавателя) в образовательных учреждениях могут быть допущены лица, имеющие специальное педагогическое образование, подтвержденное документом установленной формы (дипломом).

При поступлении на работу в образовательное учреждение все работники должны пройти предварительный медицинский осмотр, при последующей работе медосмотры проводятся периодически в сроки, установленные Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

С преподавателем должны быть проведены инструктажи по охране труда: вводный (при поступлении на работу), первичный на рабочем месте, повторный (не реже одного раза в 6 месяцев).

В случае необходимости (разовое выполнение заданий, не связанных с основной работой) - целевой инструктаж, а при изменении условий труда и нормативных правовых актов по охране труда, а также при несчастном случае -внеплановый инструктаж.

Перед допуском к самостоятельной работе преподаватель должен быть проинструктирован по:

- пожарной безопасности - в объеме инструкции по пожарной безопасности в образовательном учреждении. Преподаватель должен знать порядок содержания всей территории учреждения, зданий и отдельных помещений (в т.ч. эвакуационных путей), мероприятия по пожарной безопасности при проведении образовательного процесса, массовых мероприятий и т.п. Не реже одного раза в полугодие должны проводиться практические тренировки по эвакуации людей из помещений при пожаре;
- оказанию медицинской помощи в объеме инструкции по первой доврачебной помощи пострадавшим при несчастных случаях. Преподаватель должен иметь практические навыки оказания первой доврачебной помощи, знать местонахождение аптечки с медикаментами и перевязочным материалом. Аптечка должна находиться в местах, недоступных для обучающихся.

Если при проведении занятий преподаватель использует электрооборудование (приборы, приспособления, устройства, станки, ПЭВМ), он должен пройти соответствующее обучение с последующей сдачей экзамена и присвоением квалификационной группы по электробезопасности.

Преподаватель должен соблюдать установленный в образовательном учреждении режим труда и отдыха и требовать его соблюдения от обучающихся.

Преподаватель должен исключить нахождение в помещении для занятий любых предметов и растений (ядовитые, колючие), которые могут отрицательно сказаться на здоровье обучающихся.

При выполнении обязанностей на преподавателя действуют следующие опасные и вредные факторы:

- психофизиологическое напряжение;
- высокая концентрация внимания;
- опасность поражения электрическим током;
- опасность возникновения пожаров и загораний;
- нарушение параметров микроклимата, предусмотренных для учебных помещений;
- длительные статические нагрузки.

Если в учебном процессе на преподавателя действуют вредные или опасные факторы, воздействие которых можно уменьшить только за счет средств индивидуальной защиты, то они выдаются ему в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, утвержденных Минтрудом России от 30.12.1997 г. № 69.

Преподаватель обязан оперативно извещать руководителя образовательного учреждения:

- обо всех недостатках в обеспечении учебного процесса, отрицательно влияющих на здоровье обучающихся, а также в случае возникновения вероятности аварийной ситуации в образовательном учреждении;
- о каждом несчастном случае с обучающимися и сотрудниками. В этом случае первоочередные действия преподавателя должны быть направлены на оказание помощи пострадавшим и обеспечение безопасности обучающихся. Преподаватель несет персональную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса.

Знание и выполнение требований инструкции является должностной обязанностью преподавателя, а их несоблюдение - нарушением трудовой дисциплины, что влечет за собой ответственность, установленную законодательством РФ (дисциплинарная, материальная, уголовная).

2.5. Требования безопасности перед началом работы

При необходимости по условиям труда преподаватель использует средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность проведения учебного процесса.

Перед началом занятий в учебном помещении преподаватель должен проверить, как организованы рабочие места для обучающихся, а именно: соответствие нормам по охране труда, правилам техники безопасности и производственной санитарии, а также возрастным особенностям обучающихся.

Преподаватель должен проверить расстановку мебели в кабинете и её укомплектованность с точки зрения своей безопасности и безопасности обучающихся при проведении образовательного процесса.

Перед допуском обучающихся в помещение для занятий преподаватель должен внешним осмотром проверить корпуса и крышки электрических выключателей и розеток на отсутствие сколов и трещин, а также оголенных контактов проводов.

При необходимости использования учащимися оборудования, инструментов, приспособлений преподаватель обязан проверить их исправность, наличие защитных средств, отсутствие травмоопасных факторов. Если во время занятий обучающиеся должны использовать средства индивидуальной защиты (рабочую или санитарную одежду), то преподаватель обязан проследить за обязательным и правильным их применением.

Перед началом занятий по новой теме, а также в начале учебного года преподаватель обязан провести с обучающимися инструктаж по безопасным приемам труда при проведении занятий. В своей работе преподаватель должен активно пропагандировать правильное отношение к вопросам безопасности жизнедеятельности (соблюдение правил

дорожного движения, безопасного поведения в быту, в общественных местах и т.п.) и охраны труда.

Преподаватель обязан ознакомить обучающихся с правилами безопасной эксплуатации используемого в учебном процессе оборудования, инструментов, приспособлений, обращая особое внимание на их соответствие требованиям охраны труда.

При выявлении нарушений по охране труда в помещении для занятий преподаватель не должен приступать к работе с обучающимися до устранения недостатков, угрожающих жизни и здоровью обучающихся.

Преподаватель обязан поставить в известность руководителя или соответствующее должностное лицо образовательного учреждения о причинах отмены занятий в кабинете.

2.6. Требования безопасности во время работы

Преподаватель контролирует обстановку во время занятий и обеспечивает безопасное проведение образовательного процесса.

Запрещается проведение занятий, выполнение общественно-полезных работ (мытьё, уборка) в помещениях, не принятых в эксплуатацию в установленном порядке.

Во время занятий в помещении (кабинете) выполняется только та работа, которая предусмотрена расписанием и планом занятий.

Все виды дополнительных занятий проводятся только с ведома руководителя или соответствующего должностного лица образовательного учреждения.

При проведении демонстрационных работ, лабораторных и практических занятий в помощь преподавателю должен быть назначен помощник (лаборант, ассистент, инженер). Запрещается функции помощника выполнять обучающемуся.

Преподавателю запрещается выполнять любые виды ремонтно-восстановительных работ на рабочем месте обучающегося или в помещении во время занятий. Ремонт выполняется специально подготовленным персоналом учреждения (электромонтер, слесарь, электромеханик и др.).

При проведении занятий, во время которых возможно общее или местное загрязнение кожи обучающегося, преподаватель следит за использованием спецодежды и соблюдением гигиены труда.

Если преподаватель или обучающийся во время занятий внезапно почувствовал себя нездоровым, преподавателем принимаются экстренные меры:

- при нарушении здоровья обучающегося (головкружение, обморок, кровотечение из носа и др.) преподаватель оказывает ему необходимую доврачебную помощь и вызывает медработника или сопровождает заболевшего в медпункт образовательного учреждения (лечебное учреждение);
- при внезапном ухудшении здоровья преподавателя обучающиеся сообщают руководителю учреждения (или его представителю) о случившемся. Представитель администрации оказывает помощь заболевшему и принимает меры по продолжению занятий в группе обучающихся.

Преподаватель должен применять меры дисциплинарного воздействия к обучающимся, которые сознательно нарушают правила безопасного поведения во время занятий.

Преподаватель должен доводить до сведения руководителя учреждения о всех недостатках в обеспечении охраны труда преподавателей и обучающихся, снижающих уровень обеспечения безопасности жизнедеятельности и работоспособности организма человека (норм освещенности, несоответствие пускорегулирующей аппаратуры люминесцентных ламп, травмоопасность оборудования и инструментов и др.).

2.7. Требования безопасности в аварийных ситуациях

При любых признаках возникновения предаварийной ситуации (запах жженой изоляции, дым, крики обучающихся, запах газа и др.) преподаватель должен оценить возникшую обстановку.

Преподаватель в предаварийной ситуации обеспечивает безопасность обучающихся и оказание им необходимой помощи, проверяет наличие обучающихся по списку в

месте сбора при организации эвакуации учащихся из помещения.

О возникновении предаварийной ситуации (аварийной) обязательно поставить в известность руководителя учреждения или представителя администрации.

В условиях развивающейся аварийной ситуации преподаватель разумно, не суетясь, способствует исключению возникновения паники среди обучающихся и сотрудников.

Действовать в аварийной ситуации нужно по указаниям руководителя учреждения (или его представителя) с обязательным соблюдением мер личной безопасности.

Эвакуировать обучающихся из здания следует быстро, но без паники и суеты, не допускать встречных и пересекающихся потоков людей.

Покидая помещение, отключить все электроприборы и оборудование, выключить свет, плотно закрыть двери, окна, форточки.

Действия преподавателя при пожаре должны соответствовать инструкции по пожарной безопасности в образовательном учреждении.

Преподаватель должен уметь оказывать первую доврачебную помощь пострадавшим в аварийной ситуации. Приемы и способы оказания доврачебной помощи должны соответствовать изложенным в инструкции по доврачебной помощи, утвержденной руководителем образовательного учреждения.

2.8. Требования безопасности по окончании работы

По окончании занятий привести в порядок рабочие места, убрать помещение, при необходимости вымыть руки.

Инструменты, спецодежду и другие средства защиты, наглядные пособия, журнал, тетради и др. материалы убрать в установленное место.

Обратить внимание на выключение электрооборудования и состояние электропроводки в помещении. Закрыть окна, форточки, выключить свет.

Если при проведении занятий в течение дня преподаватель заметил какие-либо нарушения по охране труда, обязательно сообщить о них руководителю образовательного учреждения или представителю администрации.

Заместитель директора
по учебной работе

С инструкцией ознакомлен _____

(Подпись, дата)

(наименование образовательного учреждения)

ЖУРНАЛ УЧЕТА ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

Начат _____ 20__ г.
Окончен _____ 20__ г.

№ п/п	Дата	Наименование инструкции	Дата утверждения	Обозначение (номер)	Плановый срок проверки	Ф.И.О. и должность работника, производившего учет	Подпись работника, производившего учет
1	2	3	4	5	6	7	8

(наименование образовательного учреждения)

ЖУРНАЛ ВЫДАЧИ ИНСТРУКЦИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Начат _____ 20__ г.
Окончен _____ 20__ г.

№ п/п	Дата выдачи	Обозначение (номер) инструкции	Наименование инструкции	Количество выданных экземпляров	Ф.И.О. должность получателя инструкции	Подпись получателя инструкции
1	2	3	4	5	6	7

Согласовано
заседание профсоюзного комитета ППО
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2018 г.

Утверждено
приказом директора
МОУ «СОШ № 17» г. Ухты
№ 01-12/112 от 01.09.2018 г.

**Положение о комиссии по проведению специальной оценки условий труда
МОУ «Средняя общеобразовательная школа №17»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда» регламентирует деятельность комиссии по проведению специальной оценки условий труда Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №17» (далее - Школа).

1.2. Настоящее «Положение о порядке проведения специальной оценки условий труда» (далее - Положение) устанавливает цели, функции, а также порядок проведения, оформления и использования результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ) в Школе.

1.3. Положение устанавливает обязательные требования к последовательно реализуемым в рамках проведения специальной оценки условий труда процедурам:

- Идентификации потенциально вредных (или) опасных производственных факторов.
- Исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов.
- Отнесению условий труда на рабочем месте по степени вредности и (или) опасности к классу (подклассу) условий труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов.

1.4. Настоящее Положение разработано в соответствии с: Федеральным законом от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015г.) «Трудовой кодекс Российской Федерации»,

- Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ (ред. от 13.07.2015) «О специальной оценке условий труда»,
- Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

2. Цель проведения специальной оценки условий труда

Проведение СОУТ работников Школы определяет следующие цели:

2.1. Планирование и проведение мероприятий по охране труда, условий труда в соответствии с действующими нормативными правовыми документами. Сертификация производственных объектов на соответствие требованиям по охране труда.

2.2. Обоснование предоставления льгот и компенсаций работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, в предусмотренном законодательством порядке.

2.3. Решение вопроса о связи заболевания с профессией при подозрении на профессиональное заболевание, установления диагноза профзаболевания, в том числе при решении споров, разногласий в судебном порядке.

2.4. Рассмотрение вопроса о прекращении (приостановлении) эксплуатации технологического оборудования, помещений образовательной организации предоставляющих непосредственную угрозу для жизни и здоровья работников.

2.5. Включение в трудовой договор условий труда работников.

2.6. Ознакомление работающих с условиями труда на рабочих местах.

2.7. Составление статистической отчётности о состоянии условий труда, по форме № 1-Т (условия труда).

2.8. Применение административно - экономических санкций к виновным должностным лицам в связи с нарушением законодательства об охране труда.

3. Подготовка к проведению специальной оценки условий труда

3.1. Для проведения специальной оценки условий труда:

— издается приказ, в соответствии с которым создаётся комиссия по проведению специальной оценки условий труда;

— составляется перечень всех рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда;

— составляется и утверждается график проведения специальной оценки условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест.

3.2. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда Школы включены: заместитель директора, специалист охраны труда, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, председатель профсоюзной организации.

3.3. Комиссия для проведения специальной оценки условий труда в Школы:

— осуществляет методическое руководство и контроль проведения работы на всех её этапах,

— формирует необходимую нормативно – справочную базу для проведения специальной оценки условий труда и организует её изучение,

— составляет полный перечень рабочих мест организации с выделением аналогичных по характеру выполняемых работ и условиям труда,

— выявляет на основе анализа причин производственного травматизма в организации наиболее травмоопасные участки, работы и оборудование.

3.4. При проведении специальной оценки условий труда проводится оценка условий труда, оценка травмобезопасности оборудования и приспособлений. При этом учитывается обеспеченность работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также эффективность этих средств.

4. Функции комиссии по проведению СОУТ

Комиссия осуществляет следующие функции:

4.1. Готовит и утверждает перечень рабочих мест, на которых будет проводиться специальная оценка условий труда, с указанием аналогичных рабочих мест (ч. 5 ст. 9 ФЗ № 426-ФЗ);

4.2. Выбирает организацию, соответствующую требованиям статьи 19 Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

4.3. Готовит проект гражданско-правового договора, указанного в части 2 статьи 8 Федерального закона «О специальной оценке условий труда», для подписания;

4.4. Представляет директору Школы проект графика проведения специальной оценки условий труда для утверждения (ч. 1 ст. 9 ФЗ № 426-ФЗ);

4.5. Обеспечивает доступ экспертов организации, проводящей специальную оценку условий труда, к рабочим местам;

4.6. Утверждает результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, осуществленной экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда (ч. 2 ст. 10 ФЗ № 426-ФЗ);

4.7. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, осуществляет признание условий труда на данном рабочем месте допустимыми (ч. 4 ст. 10 ФЗ № 426-ФЗ);

4.8. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьей 12 Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (ч. 5 ст. 10 ФЗ № 426-ФЗ);

4.9. Формирует перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям (ч. 2 ст. 12 ФЗ № 426-ФЗ);

4.10. Рассматривает отчет о проведении специальной оценки условий труда, который затем подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии (ч. 2 ст. 15 ФЗ № 426-ФЗ);

5. Проведение специальной оценки условий труда

5.1. Сроки проведения специальной оценки условий труда устанавливаются Гимназией исходя из изменения условий и характера труда, но не реже одного раза в 5 лет с момента проведения последних измерений.

5.2. Дата, время и место проведения очередного заседания комиссии определяются председателем (заместителем председателя). По его решению на заседании комиссии могут присутствовать заинтересованные лица.

5.3. Секретарь комиссии заблаговременно, но не позднее чем за три рабочих дня до дня проведения заседания комиссии, по электронной почте информирует членов комиссии о дате, времени и месте проведения заседания комиссии.

5.4. Заседание комиссии проводит председатель комиссии, а при его отсутствии – заместитель председателя комиссии.

5.5. Решения комиссии принимаются в порядке, установленном статьей 181.2 Гражданского кодекса Российской Федерации. Указанные решения принимаются открытым голосованием, если законодательством не установлено иное.

5.6. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к отчету о проведении специальной оценки условий труда ч. 2 ст. 15 ФЗ № 426-ФЗ.

5.7. Обязательной переоценке подлежат:

5.7.1. Рабочие места после ввода в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест,

5.7.2. Получение работодателем предписания государственного инспектора о проведении внеплановой специальной оценки условий труда в связи с выявленными в ходе федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушение требований настоящего Федерального закона,

5.7.3. Замена технологического оборудования, которое способно оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работника;

5.7.4. Изменение применяемых средств индивидуальной и коллективной защиты, способное оказать влияние на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов на работников;

5.7.5. Произошедший на рабочем месте несчастный случай на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявленное профессиональное заболевание, причинами которых явилось воздействие на работника вредных и опасных производственных факторов;

5.7.6. Наличие мотивированных предложений выборных органов первичных профсоюзных организаций или представительного органа работников о проведении внеплановой специальной оценки условий труда. Внеплановая специальная оценка условий труда проводится на соответствующих рабочих местах в течение 4 месяцев со дня наступления случаев (часть 1 ст. 17 426 ФЗ).

5.8. При проведении специальной оценки условий труда идентификации подвергаются все рабочие места.

5.8.1. Под идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов понимаются сопоставление, установление совпадения имеющихся на рабочих местах факторов производственной среды и трудового процесса с фактом производственной среды и трудового процесса, предусмотренными классификатором вредных и (или) опасных производственных факторов, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений. Процедура осуществления идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов устанавливается методикой проведения специальной оценки условий труда, предусмотренной частью 3 статьи 8 настоящего Федерального закона.

5.8.2. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов на рабочих местах осуществляется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда. Результаты идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов утверждаются комиссией, формируемой в порядке, установленном статьёй 15 настоящего Федерального закона.

5.8.3. При осуществлении рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов должны учитываться:

– производственное оборудование, материалы и сырьё, используемые работниками и являющиеся источниками вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицируются и при наличии которых в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, проводятся обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников;

– результаты ранее проводившихся на данных рабочих местах исследований (испытаний) и измерений вредных и опасных производственных факторов;

– случаи производственного травматизма и (или) установления профессионального заболевания, возникшие в связи с воздействием на работника на его рабочем месте вредных и (или) опасных производственных факторов;

– предложения работников по осуществлению на их рабочих местах идентификации потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.8.4. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте не идентифицированы, условия труда на данном рабочем месте признаются комиссией допустимыми, а исследования (испытания) и измерения вредных и опасных производственных факторов не проводятся. В отношении рабочего места, на

котором вредные и (или) опасные факторы по результатам осуществления идентификации не выявлены, работодателем подаётся декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда в порядке, установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013г №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.8.5. В случае, если вредные и (или) опасные производственные факторы на рабочем месте идентифицированы, комиссия принимает решение о проведении исследований (испытаний) и измерений данных вредных и (или) опасных производственных факторов в порядке, установленном статьёй 12 настоящего Федерального закона.

5.8.6. Идентификация потенциально вредных и (или) опасных факторов **не осуществляется в отношении:**

– рабочих мест работников, профессии, должности, специальности которых включены в списки соответствующих работ, профессий, должностей, специальностей и организаций, с учётом которых осуществляется досрочное назначение трудовой пенсии по старости;

– рабочих мест, в связи с работой на которых работникам в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами представляются гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

– рабочих мест, на которых по результатам ранее проведённых аттестации рабочих мест по условиям труда специальной оценки условий труда были установлены вредные и (или) опасные условия труда.

5.8.7. Перечень подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям вредных и (или) опасных производственных факторов рабочих мест определяется экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, исходя из перечня вредных и (или) опасных производственных факторов, указанных в частях 1 и 2 статьи 13 настоящего Федерального закона.

5.9. Исследования (испытания) и измерения вредных и (опасных) производственных факторов.

5.9.1. Все вредные и (или) опасные производственные факторы, которые идентифицированы в порядке, установленном настоящим Федеральным законом, подлежат исследованиям (испытаниям) и измерениям.

5.9.2. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, подлежащих исследованиям (испытаниям) и измерениям, формируется комиссией исходя из государственных нормативных требований охраны труда, производственного оборудования, применяемых материалов и сырья, результатов ранее проводившихся исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, а также исходя из предложений работников.

5.9.3. Исследования (испытания) и измерения фактических значений вредных и (или) опасных производственных факторов осуществляются испытательной лабораторией (центром), экспертами и иными работниками организации, проводящей специальную оценку условий труда.

5.9.4. При проведении исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов должны применяться утверждённые и аттестованные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации обеспечения единства измерений, методы исследований (испытаний) и методики (методы) измерений и соответствующие средства измерений, прошедшие поверку и внесённые в Федеральный информационный фонд по обеспечению единиц измерений.

5.9.5. Методы исследований (испытаний) и методики, методы измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, состав экспертов и иных работников, проводящих данные исследования (испытания) и измерения, определяются организацией проводящей специальную оценку условий труда, самостоятельно.

5.9.6. Результаты проведённых исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов оформляются протоколами в отношении каждого из этих вредных и (или) опасных производственных факторов, подверженных исследованиям (испытаниям) и измерениям.

5.9.7. В качестве результатов исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов могут быть использованы результаты исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, проведённых аккредитованной в установленном законодательством Российской Федерации порядке испытательной лабораторией, при осуществлении организованного в установленном порядке на рабочих местах производственного контроля за условиями труда, но не ранее чем за шесть месяцев до проведения специальной оценки условий труда, принимается комиссией по представлению эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

5.9.8. По результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, осуществляется отнесение условий труда на рабочих местах по степени вредности (или) опасности к классам (подклассам) условий труда.

5.9.9. Комиссия вправе принять решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов в случае, если проведение указанных исследований (испытаний) и измерений на рабочих местах может создать угрозу для жизни работников, экспертов и (или) иных работников организации, проводящей специальную оценку условий труда, а также иных лиц. Условия труда на таких рабочих местах относятся к опасному классу условий труда, проведения соответствующих исследований (испытаний) и измерений.

5.9.10. Решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 ФЗ № 426, оформляется протокол комиссии, содержащим обоснование принятия этого решения и являющийся неотъемлемой частью отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

5.9.11. Работодатель в течение десяти рабочих дней со дня принятия решения, указанного в части 9 статьи 12 ФЗ №426, направляет по месту своего нахождения в территориальный орган Федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, копию протокола комиссии, содержащего это решение.

6. Оформление результатов проведения специальной оценки условий труда

6.1. Организация, проводящая специальную оценку условий труда, составляет отчёт о её проведении, в который включаются следующие результаты проведения специальной оценки условий труда:

- сведения об организации, проводящей специальную оценку условий труда, с приложением копий документов, подтверждающих её соответствие установленным статьёй 19 ФЗ №426 требованиям;

- перечень рабочих мест, на которых проводилась специальная оценка условий труда, с указанием вредных и (или) опасных производственных факторов, которые идентифицированы на данных рабочих местах;

- карты специальной оценки условий труда, содержащие сведения об установленном экспертом организации, проводящей специальную оценку условий труда, классе (подклассе) условий труда на конкретных рабочих местах;

- протоколы проведения исследований (испытаний) и измерений идентифицированных вредных и (или) опасных производственных факторов;
- протоколы оценки эффективности средств индивидуальной защиты;
- протокол комиссии, содержащий решение о невозможности проведения исследований (испытаний) и измерений по основанию, указанному в части 9 статьи 12 ФЗ №426 (при наличии такого решения);
- сводная ведомость специальной оценки условий труда;
- перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводится специальная оценка условий труда;
- заключения эксперта организации, проводящей специальную оценку условий труда.

6.2. Отчёт о проведении специальной оценки условий труда подписывается всеми членами комиссии и утверждается председателем комиссии. Член комиссии, который не согласен с результатами проведения специальной оценки условий труда, тоже имеет право изложить в письменной форме мотивированное особое мнение, которое прилагается к этому отчёту.

6.3. Форма отчёта о проведении специальной оценки условий труда и инструкция по её заполнению утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

6.4. В отношении рабочих мест, на которых вредные и (или) опасные производственные факторы не идентифицированы, в отчёте о проведении специальной оценки условий труда указываются сведения, предусмотренные пунктами 1, 2 и 9 статьи 15 ФЗ №426.

6.5. Работодатель организует ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда, перечнем рабочих мест под роспись в срок не позднее, чем тридцать дней со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

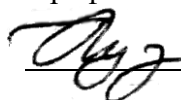
В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работ нахождения его в отпуске или командировке, периоды между вахтового отдыха.

6.6. Работодатель, с учётом требований законодательства Российской Федерации о персональных данных и законодательства Российской Федерации о государственной и об иной охраняемой законом тайне, организует размещение на своём официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (при наличии такого сайта) сводных данных о результате проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах, перечня мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной

профсоюзной организации

 И.В. Кузнецова

«__» _____ 2015г

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ №17»

 И.И. Потёмкина

_____ 2015г.



П Е Р Е Ч Е Н Ь

должностей, профессий и видов работ, занятость на которых даёт право на бесплатное получение санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей


№ п/п	Наименование профессии	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санпринадлежностей	Нормативное основание	Срок носки в месяцах
1.	Повар	Куртка белая хлопчатобумажная	Приказ Министерства торговли СССР от 27.12.1983 № 308, раздел 2, п.5	4
		Брюки светлые хлопчатобумажные (юбка светлая хлопчатобумажная для женщин)		4
		Фартук белый хлопчатобумажный		4
		Колпак белый хлопчатобумажный или косынка белая хлопчатобумажная		4
		Полотенце		4
		Тапочки или туфли, или ботинки текстильные или текстильно-комбинированные на нескользящей подошве		6
3.	Подсобный рабочий кухни	Куртка белая хлопчатобумажная	Приказ Министерства торговли СССР от 27.12.1983 № 308, раздел 2, п.9	4

		Фартук хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	- // -	6
		Шапочка белая хлопчатобумажная или косынка белая хлопчатобумажная	- // -	6

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной

профсоюзной организации

 И.В. Кузнецова

«07» мая _____ 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ №17»

И.И. Потёмкина

«07» мая _____ 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ


профессий и должностей работников с вредными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест в МОУ «СОШ №17»

№ п/п	Наименование должности (профессии)	
1.	Директор	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.12
2.	Заместитель директора школы (учебной работе)	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.12
3.	Заместитель директора школы (по воспитательной работе)	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.12
4.	Учитель физкультуры	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 4.1
5.	Социальный педагог	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.12
6.	Педагог - психолог	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.12
7.	Учитель технологии (мальчики)	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.5; п. 3.12
8.	Заведующий хозяйством	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.12
9.	Уборщик производственных и служебных помещений	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 4.1
10.	Повар	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 3.9; п. 3.10; п. 4.1
11.	Подсобный рабочий (кухни)	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 4.1
12.	Водитель автомобиля	Прил. 2, п.18, п. 27
13.	Дворник	Прил. 2, п.18 Прил.1, п. 4.1
На основании отчета об аттестации рабочих мест по условиям труда Приказ №01-14/09 от 06.05.2018 г		

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной

профсоюзной организации

 И.В. Кузнецова

« 21 » _ноября_ 2015г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «СОШ №17»

И.И. Потёмкина

«21» _ноября_ 2015г

**Перечень рабочих мест, для которых необходима выдача
смывающих и (или) обезвреживающих средств**

№ п/п	Профессия	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
2.	Повар	Увлажняющий крем Защитный крем Мыло для мытья рук	100 мл 100 мл 200 г
3.	Кладовщик	Увлажняющий крем Защитный крем Мыло для мытья рук	100 мл 100 мл 200 г
4.	Подсобный рабочий кухни	Увлажняющий крем Защитный крем Мыло для мытья рук	100 мл 100 мл 200 г
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Увлажняющий крем Защитный крем Мыло для мытья рук	100 мл (индив.) 100 мл (индив.) 200 г (в санитарно-бытовых помещениях)
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Мыло для мытья рук	200 г (в санитарно-бытовых помещениях)
8.	Дворник	Мыло для мытья рук	200 г (в санитарно-бытовых помещениях)
9.	Сторож	Мыло для мытья рук	200 г (в санитарно-бытовых помещениях)
	Водитель автомобиля	Мыло для мытья рук Очищающие кремы, гели, пасты; Увлажняющий крем Защитный крем	300г(в санитарно-бытовых помещениях) 200мл(индив.) 100мл(индив.) 100мл(индив.)

	Заведующий хозяйством	Мыло для мытья рук Увлажняющий крем Защитный крем	200 г (в санитарно-бытовых помещениях) 100мл(индив.) 100мл(индив.)
--	-----------------------	---	---

Основание: Приказ Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа №17»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

27 августа 2019г.

№ 01-12/118

Об обеспечении пожарной безопасности

В соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № «73 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», на основании постановления Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 « О противопожарном режиме», письма МЧС РФ №33-1469-18 и Минобразования России № 30-51-217ин/06-01 от 12.05.2003 « О противопожарной защите образовательных учреждений», Федерального закона от 23.02.2013 № 15-ФЗ « Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»

П Р И К А З Ы В А Ю :

1. Назначить ответственным за пожарную безопасность, приобретение, ремонт и готовность к действию первичных средств пожаротушения в школе заведующего хозяйством Малышеву О.С.

2. Ответственной за пожарную безопасность Малышевой О.С. обеспечить:

- оснащение всех помещений школы необходимым количеством первичных средств пожаротушения в соответствии с действующими нормативами;
- дежурный персонал 2 электрическими фонарями, переносными лампами или свечами;
- проведение вводного и первичного инструктажа на рабочем месте о мерах пожарной безопасности при оформлении на работу сотрудников;
- обучение учащихся и сотрудников правильности использования первичных средств пожаротушения и индивидуальных средств защиты;
- не реже одного раза в полугодие проведение занятий по повторному изучению инструкции по пожарной безопасности с работниками образовательного учреждения;
- наличие в каждом помещении на видном месте Инструкции по пожарной безопасности и схем эвакуации;
- наличие указателей путей и схем эвакуации на путях эвакуации;
- не реже одного раза в полугодие проведение занятий с целью отработки и закрепления практических навыков по организации эвакуации учащихся и сотрудников;
- очистку от горючих отходов вентиляционных камер, воздуховодов при подготовке школы при подготовке школы к сдаче на готовность к новому учебному году;
- хранение ключей от запасных выходов в специальном шкафу в гардеробе дежурного вахтёра, обеспечить свободный доступ к ключам технических работников в случае возникновения пожара а также обеспечить ключами технических работников 1 этажа;
- своевременное выполнение мероприятий пожарной безопасности, предложенных органами Государственного пожарного надзора (предписаний).

3. Заведующая хозяйством Малышева О.С. ответственная за пожарную безопасность обязана:

- осуществлять ежедневный контроль соблюдения противопожарного режима всеми работниками школы, учащимися, их родителями, принимать срочные меры по устранению выявленных недостатков в его реализации;
- ежедневно проверять наличие и состояние средств пожаротушения, исправность телефонной сети, дежурного освещения и пожарной сигнализации;
- держать в исправном состоянии светящиеся надписи «ВЫХОД»;

-вывесить в канцелярии, учительских, мастерских, кабинетах физики, химии, информатики, технического труда, физкультурном и актовом залах таблички с номером телефона 73-95-01, 01, 112 вызова пожарной охраны и памятку «Порядок действия при пожаре»;

- не реже двух раз в месяц проверять состояние подвального помещения, не допускать складирования в подвале никаких горючих веществ;

- следить за состоянием путей эвакуации из здания школы, освобождать их от посторонних предметов, содержать постоянно свободными основные и запасные выходы из помещения.

-применять меры к недопущению сжигания мусора в бачках –контейнерах на территории учреждения;

-организовать пропитку штор актового зала и занавесей сцены специальным огнезащитным составом, что разрешит проведение в актовом зале массовых мероприятий с детьми;

-проверить чердачные помещения и закрыть входные люды на чердак замками. Иметь на дверях люков указание о месте хранения ключей;

-обновить знаки оповещения о путях эвакуации в случае возникновения пожара в здании школы;

- обеспечить надлежащее содержание подъездных путей к зданию учреждения.

4. Назначить Малышеву О.С. ответственной за эксплуатацию пожарной сигнализации и огнетушителей. Действия ответственного:

- Один раз в неделю смотреть и проверять пожарную сигнализацию;

- Один раз в квартал проверять визуально исправность огнетушителей;

- Один раз в квартал проводить проверку работоспособности автоматических установок пожарной сигнализации и системы оповещения людей о пожаре с оформлением соответствующего акта;

- Вести журнал учета и проверки состояния огнетушителей.

5. Назначить ответственными за кабинеты следующих работников:

1 этаж	Спортзал, тренажерный зал – Соколова А.С. Столярная и слесарная мастерская – Алексеев Д.В. Столовая – Коюшева Т.А. Кабинет директора – Потёмкина И.И. Приёмная – Алексеева Т.Н. Кабинет зам.директора по УР – Савинкина Т.Н. Кабинет зам. директора по ВР, Кабинет по безопасности дорожного движения - Белоус Е.В. Кабинет психолога – Бульёнова Н.К. Комната рабочего по обслуживанию здания - Ухабов Е.А.	
2 этаж	Библиотека – Тупоногова Н.И. № 17,20,21 – Александрова Ф.С. № 19 – Рылова О.Н. № 22 – Алексеев Д.В. № 25 – Сахно Е.А.	№ 18 – Алексеева Т.Н. № 23 – Колесникова С.В. № 24 – Н.Н. Лещинская
3 этаж	№ 26, 27 – Кузнецова И.В. № 29 – Шевелева Г.Г. № 31 – Бульёнова Н.К. № 33 – Рязанова Е.Ю. № 35 – Калюжная В.Н.	№ 28 – Соколова А.С. № 30 – Ледней А.С. № 32 – Алексеев Д.В. № 34 - медпункт Сухина Н.В. № 36 – Тупоногова Н.И.
Гараж	Малышева О.С.	

6. Всем работникам образовательного учреждения после завершения рабочего дня обязательно:

- проверить, обесточены ли ТСО и электробытовые приборы, выключен ли свет, закрыты краны и окна;
- закрыть помещение на ключ;
- обо всех имеющихся замечаниях по работе инженерно-технических систем и систем жизнеобеспечения помещений в письменной форме сообщить дежурному администратору.

7. Работник школы, обнаруживший очаг возгорания, должен немедленно

- сообщить о случившемся руководителю учреждения;
- оповестить о пожаре пожарную охрану по телефону 73-95-01; 01; 112
- организовать эвакуацию детей и сотрудников;
- при необходимости и возможности отключить электроэнергию;
- осуществить руководство по тушению пожара имеющимися средствами;
- принять меры к эвакуации документов и материальных ценностей;
- организовать встречу пожарной команды для указания кратчайших путей подъезда к зданию.

8. В случае отсутствия в учреждении директора ответственность за организацию эвакуации учащихся и персонала возложить на ответственного дежурного администратора.

9. Ответственность за соблюдение пожарной безопасности во время проведения массовых мероприятий утренников, вечеров, дискотек возложить на ответственного за проведение мероприятия. Вменить в обязанность ответственному обязательную проверку путей эвакуации учащихся до проведения мероприятия.

10. Возложить ответственность за эвакуацию учащихся из здания школы в случае возникновения пожара на учителя, ведущего урок, или руководителя кружка, секции.

11. Категорически запретить курение в помещениях и на территории школы.

12. Категорически запретить использование первичных средств пожаротушения, пожарного инструмента и инвентаря для хозяйственных и прочих нужд, не связанных с тушением пожара.

13. Классным руководителям всех классов внести в план воспитательной работы беседы с учащимися о противопожарной безопасности и действиям учащихся в случае возникновения пожара.

14. Учителю ОБЖ уделить особое внимание вопросам поведения учащихся в случае возникновения пожара.

15. Ежеквартально на совещаниях при директоре рассматривать вопросы состояния пожарной безопасности в учреждении.

16. Ответственные за эвакуацию учащихся:

1 этаж Спортзал – Соколова А.С., Алексеева Т.Н., Колесникова С.В., Рылова О.Н.
Столярная и слесарная мастерская – Д.В. Алексеев
Столовая – Коюшева Т.А.

2 этаж Библиотека – Тупоногова Н.И.
№ 17,20,21 – Александрова Ф.С., Савинкина Т.Н., Белоус Е.В.
№ 18 – Потёмкина И.И., Шевелева Г.Г.
№ 19 – Рылова О.Н., Белоус Е.В.
№ 20 – Рылова О.Н.
№ 22 – Алексеев Д.В.
№ 23 – Колесникова С.В.

№ 24 – Лещинская Н.Н.

№ 25 – Сахно Е.А.

3 этаж

№ 26, 27 – Кузнецова И.В.

№ 28 – Соколова А.С.

№ 29 – Шевелева Г.Г., Потёмкина И.И.

№ 30 – Ледней А.С.

№ 31 – Бульёнова Н.К.

№32 – Алексеев Д.В.

№ 33 – Рязанова Е.Ю.

№ 34 - медпункт Сухина Н.В.

№ 35 – Калюжная В.Н.

№ 36 – Тупоногова Н.И.

17. Контроль за исполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор МОУ «СОШ №17»:



И.И. Потёмкина

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«Средняя общеобразовательная школа № 17»

ВЫПИСКА ИЗ ПРИКАЗА

27 августа 2019 г

№ 01-12/123

Об организации охраны труда и учёбы

*В соответствии со статьями 2,4,5.9,26 Закона РФ «Об охране труда»,
ст.139,145,146,147 Трудового Кодекса РФ,*

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить Дворник К.В. , учителя музыки, обученной по программе «Охрана труда», на период учебного года ответственным за охрану труда и соблюдение техники безопасности в образовательном учреждении.

2. Создать комиссию по охране труда и соблюдение правил техники безопасности в составе:

Потёмкина И.И.- директор школы

Дворник К.В.- учитель музыки

Мальшева О.С.- заведующая хозяйством

Савинкина Т.Н.- зам. директора по УР Белоус Е.В.- зам. директора по ВР

Соколова А.С.- преподаватель – организатор ОБЖ

Кузнецова И.В.- председатель профсоюзного комитета школы

Комиссии до 21.09.2019 г. подготовить:

- совместные мероприятия администрации и трудового коллектива по обеспечению выполнения требований техники безопасности, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
 - график проверки условий и охраны труда на рабочих местах (два раза в год в сентябре и феврале) и информировать работников об их результатах на собраниях трудового коллектива.
3. На ответственного по охране труда Дворник К.В. возложить обязанности по:
- организации работы по соблюдению в образовательном учреждении норм и правил охраны труда и техники безопасности;
 - контролю за своевременным проведением инструктажа сотрудникам школы;
 - организации разработки инструкций по охране труда по видам работ для сотрудников (не реже 1 раза в 5 лет);
 - организации обучения, проведению инструктажа при приёме сотрудников на работу, а также их текущим инструктажам;
 - организации соблюдения требований пожарной безопасности, исправности средств пожаротушения;
 - обеспечению учебных кабинетов и иных помещений школы исправными средствами пожаротушения в соответствии с нормативными требованиями;
 - обеспечению работоспособности средств пожарной сигнализации;

- своевременному информированию руководителя учреждения и профкома обо всех несчастных случаях с учащимися и сотрудниками школы.

4. На заместителя директора по УР Савинкину Т.Н. возложить обязанности по:

- организации работы по соблюдению в школе норм и правил охраны труда, а также разделов требований техники безопасности при проведении лабораторных и практических работ в основной и старшей школе;
- своевременному проведению инструктажа учащихся по ТБ, с последующей регистрацией в соответствующем журнале;
- выявлению обстоятельств несчастных случаев с учащимися школы;
- участию в разработке инструкций по охране труда по видам работ для непосредственно подчинённых сотрудников (не реже 1 раза в 5 лет);
- участию в организации обучения, проведении инструктажа при приёме на работу непосредственно подчинённых сотрудников, а также в их текущих инструктажах.

На заместителя директора по ВР Белоус Е.В. возложить обязанность по:

- организации воспитательной и внеурочной работы в соответствии с нормами и правилами охраны труда;
- соблюдению и принятию мер по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности в учреждении и вне него при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий;
- проведению с учащимися мероприятий по предупреждению травматизма. Дорожно-транспортных происшествий и т.п. при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий;
- своевременному проведению инструктажа учащихся по ТБ при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий с последующей регистрацией в соответствующем журнале;
- участию в разработке инструкций по охране труда по видам работ для непосредственно подчинённых сотрудников (не реже 1 раза в 5 лет);
- участию в организации обучения, проведении инструктажа при приёме на работу непосредственно подчинённых сотрудников, а также в их текущих инструктажах.

5. На заведующую хозяйством Малышеву О.С. возложить обязанности по:

- обеспечению наблюдения за соблюдением требований охраны труда при эксплуатации основного здания, гаража и хозяйственных построек, технологического и энергетического оборудования, осуществление их периодического осмотра и организацию текущего ремонта;
- обеспечению безопасности при проведении погрузочно-разгрузочных работ;
- обеспечению текущего контроля за санитарно-гигиеническим состоянием всех помещений школы;
- обеспечению учебных кабинетов и других помещений школы оборудованием и инвентарём, отвечающим требованиям ТБ;
- организации проведения ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки;
- периодических испытаний и освидетельствований систем отопления, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещённости, шума, в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;
- участию в разработке инструкций по охране труда по видам работ для непосредственно подчинённых сотрудников (не реже 1 раза в 5 лет);
- участию в организации обучения, проведении инструктажа при приёме на работу непосредственно подчинённых сотрудников, а также в их текущих инструктажах;
- приобретению и выдаче спецодежды и других средств защиты.

6. Возложить обязанности на заведующих учебными кабинетами с повышенными требованиями к технике безопасности:

- кабинет физики, информатики - Алексеев Д.В.
- кабинет биологии, химии – Кузнецова И.В.
- столярная и слесарная мастерские - Алексеев Д.В.
- кабинет изо и технологии - Лещинская Н.Н.
- спортивный зал – Соколова А.С.
- библиотека - Тупоногова Н.И. по:
- организации безопасности и контролю состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря;
- разработке и периодическому пересмотру инструкций по охране труда для учащихся и предоставление их специалисту по охране труда;
- наличию противопожарного оборудования, средств оказания доврачебной помощи, средств индивидуальной защиты;
- наличию наглядной агитации и необходимых инструкций по ТБ для учащихся;
- своевременному проведению инструктажа для учащихся по ТБ, с последующей записью в соответствующие журналы;
- своевременному доведению до сведения специалиста по охране труда информации о всех недостатках в соблюдении требований техники безопасности, снижающих работоспособность учащихся;
- безотлагательному информированию администрации и специалиста по охране труда о каждом несчастном случае с учащимся, случившимся в кабинете.

7. На учителей-предметников, педагогов дополнительного образования и воспитателей ГПД возложить обязанности по:

- обеспечению проведения образовательного процесса;
- принятию мер по оказанию доврачебной помощи пострадавшему, оперативному извещению

специалиста по охране труда о каждом несчастном случае во время образовательного процесса;

- проведению инструктажа учащихся по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с регистрацией в соответствующем журнале;
- организации изучения учащимися правил по охране труда, дорожного движения, поведения в быту, на ж/д транспорте, на воде и т.п.;
- сохранению жизни и здоровья детей во время образовательного процесса;
- осуществлению контроля за соблюдением правил по охране труда.

8. На классных руководителей возложить обязанности по:

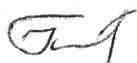
- обеспечению безопасного проведения внеклассных мероприятий;
- принятию мер по оказанию доврачебной помощи пострадавшему, оперативному извещению специалиста по охране труда о каждом несчастном случае во время внеклассных мероприятий;
- проведению инструктажа учащихся по безопасности труда при внеклассных мероприятиях с регистрацией в соответствующем журнале;
- организации изучения учащимися правил по охране труда, дорожного движения, поведения в быту, на ж/д транспорте, на воде и т.п.;
- сохранению жизни и здоровья детей во время внеклассных мероприятий;
- осуществлению контроля за соблюдением правил по охране труда.

9. На директора, или лиц, исполняющих его обязанности, возложить обязанности по :

- приёму на работу новых сотрудников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения и наличии медицинской книжки;
- контролю за своевременным проведением диспансеризации учащихся и сотрудников;

- обеспечению безусловного выполнения директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний административно-технической инспекции, служб МЧС и Роспотребнадзора;
 - утверждению инструкций по охране труда;
 - обеспечению здоровых и безопасных условий образовательного процесса.
10. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МОУ «СОШ №17»



И.И. Потёмкина

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Согласовано
заседание профсоюзного комитета ППО
МОУ «СОШ № 17»
протокол № 5 от 31.08. 2018 г.

Утверждено
Приказ № 01-12/112
от 01.09.2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам

1. Общие положения

- 1.1. Положение о Комиссии по трудовым спорам (далее по тексту – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.2. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной администрацией МОУ «Средней общеобразовательной школы № 17» (далее – Работодатель) и трудовым коллективом МОУ «Средней общеобразовательной школы № 17» для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору (контракту, соглашению) – далее Работником, и Работодателем.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

- 2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МОУ «СОШ № 17». Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.
- 2.2. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.
- 2.3. К компетенции КТС относятся споры:
 - о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда);
 - об изменении существенных условий трудового договора;
 - об оплате сверхурочных работ;

- о применении дисциплинарных взысканий;
 - о выплате компенсаций при направлении в командировку;
 - возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
 - иные споры, кроме указанных в п. 2.5. Настоящего Положения;
- 2.4. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора неподведомственного ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования КТС

- 3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.
- 3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.
- 3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора школы. При назначении представителей Работодателя директору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.
- 3.4. Директор не может входить в состав КТС.
- 3.5. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.
- 3.6. КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4. Порядок обращения в КТС

- 4.1. Право на обращение в КТС имеют:
- работники, состоящие в штате МОУ «СОШ № 17».
 - лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
 - совместители;
 - временные работники;
- 4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.
- 4.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

- 4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.
- 4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.
- 4.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

- 5.1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.
- 5.2. Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.
- 5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.
- 5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.
- 5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.
- 5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.
- 5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

- 5.8. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.
- 5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.
- 5.10. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.
- 5.11. Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для всех категорий руководителей и служащих учреждения.
- 5.12. Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

5.13. На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- дата и место проведения заседания;
- сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- краткое изложение заявления Работника;
- краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- дополнительные заявления, сделанные Работником;
- представление письменных доказательств
- результаты обсуждения КТС;
- результаты голосования
- протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

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

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

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.

В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием не уважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.5. Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью КТС.

6.6. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

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

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

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

7.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом.

В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению.

Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

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

7.4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

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

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

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

9. Заключительные положения

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

Журнал регистрации заявлений Работника

Входящий №	Дата поступления заявления	Ф.И.О. и должность заявителя	Сущность заявления	№ дела	Дата рассмотрения заявления	Дата принятия решения	Сущность решения	Дата получения решения заявителем
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Протокол заседания КТС

« _____ » _____

20 ____ г.

Комиссия по трудовым спорам МОУ «СОШ № 17» в составе:

Председателя _____
Членов _____ КТС:

_____ секретаре КТС:

_____ работника

_____ представителя интересов Работодателя

_____ свидетеля

_____ специалистов (экспертов)

_____ рассмотрела в заседании дело по заявлению работника
к МОУ «СОШ № 17» о

На заседание КТС явились:

Заявитель _____ (представитель
заявителя): _____

Представитель _____ интересов Работодателя:

_____ Свидетель

_____ Специалист (эксперт)

Заседание открыто в _____ ч. _____ мин.

Председательствующий в заседании объявил, какое дело подлежит рассмотрению, состав КТС, объявлено, что протокол заседания ведет секретарь КТС

Лицам, участвующим в деле, разъяснено их право заявлять отводы.

Отводов членам КТС не заявлено.

Заявитель изложил свои требования в соответствии с заявлением. Пояснения Заявителя:

Представитель интересов Работодателя изложил свои возражения, а также представил КТС, заявителю отзыв на заявление. Пояснения представителя интересов Работодателя:

Свидетель _____ пояснил следующее:

Специалист (эксперт) _____ пояснил следующее:

Председательствующий огласил письменные материалы и исследовал их.
Состоялись прения сторон, стороны обменялись репликами.
Председательствующим объявлено об окончании рассмотрения дела по существу. КТС удалилась на совещание и голосование для принятия решения.
Результаты голосования: за _____ против _____
По результатам голосования членов КТС лицам, участвующим в деле, объявлена резолютивная часть решения.
Председательствующий проинформировал лиц, участвующих в деле, что мотивированное решение они вправе получить « ____ » _____ 20 __ г. после _____ ч.
Представителям лиц, участвующих в деле, разъяснен порядок обжалования решения.
Заседание окончено в _____ ч. _____ мин.
Протокол составлен « ____ » _____ 20 ____ г.
Председатель КТС

Члены КТС

Секретарь КТС

Дело № _____

Решение

« _____ » _____ 20 __ г.

Комиссия по трудовым спорам МОУ «СОШ № 17» в составе
Председателя: _____

Членов _____ КТС

при _____ секретаре

рассмотрев дело по заявлению _____ к МОУ «СОШ № 17»
о _____

Установила:

На основании изложенного и руководствуясь ст. 382, 388 Трудового Кодекса РФ

Решила:

Решение может быть обжаловано в мировой суде в десятидневный срок со дня
получения копии решения.

Председатель КТС:

Члены КТС:

Копия верна.

Решение вступило в законную силу:

Председатель КТС:

Секретарь КТС:

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №17»

Удостоверение № ____
на принудительное исполнение
решения комиссии по трудовым спорам

Дело № _____ « ____ » _____
(дата принятия решения)

Комиссия по трудовым спорам МОУ «СОШ № 17», рассмотрев дело по заявлению

О _____

решила: _____

Удостоверение выдано _____
(число, месяц, год)

На основании статьи 389 Трудового кодекса Российской Федерации удостоверение имеет силу исполнительного листа и может быть предъявлено для принудительного исполнения не позднее трех месяцев со дня его получения, либо со дня вынесения решения о восстановлении пропущенного срока для предъявления удостоверения к исполнению.

Председатель Комиссии по трудовым спорам _____
(подпись, фамилия)

М.П.

Отметки о приведении в исполнение решения Комиссии по трудовым спорам или о возвращении удостоверения с указанием причин возврата:

(заполняется судебным приставом-исполнителем)

Судебный пристав-исполнитель _____
(подпись, фамилия)

Место печати _____
(наименование подразделения судебных приставов)