

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 18»

(полное наименование общеобразовательной организации в соответствии с Уставом)

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
Руби О.В. Рубинова
(подпись, Ф.И.О.)

печать



Председатель первичной
организации Профсоюза
Уничкина О.А. Уничкина
(подпись, Ф.И.О.)

17.12.2021 г.

Коллективный договор

Прошел уведомительную регистрацию
в Центре занятости населения

Краевого государственного казенного учреждения
«Управление социальной защиты населения по
городу Бийску, Бийскому и Солтонскому районам»

« 28 » 12 2021 года

Регистрационный номер

970
С.А. Рубинова
О.А. Уничкина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ «СОШ № 18» (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен работодателем в лице директора Рубиновой Ольги Валерьевны, (далее именуемый «Работодатель») и работниками, от имени которых выступает первичная профсоюзная организация в лице председателя Уничкиной Ольги Александровны, действующей на основании Устава Общероссийского профсоюза образования (далее – «Профком»).

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

Профсоюз осуществляет защиту работников, не являющихся членами профсоюза, при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной профсоюзной организации через бухгалтерию учреждения по письменному заявлению работника.

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

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

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

1.8. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения города Бийска.

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

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

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

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение о компенсационных выплатах;
- 4) графики сменности;
- 5) соглашение по охране труда;
- 6) график отпусков;
- 7) тарификация и приказ о распределении учебной нагрузки педагогических работников;
- 8) список работников организации, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты
- 9) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 10) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 11) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 12) положение о премировании работников;
- 13) план переподготовки кадров;
- 14) положение о создании и работе комиссии по регулированию споров между участниками образовательных отношений,
- 15) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

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

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и изданием приказа.

2.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

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

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

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

2.6. В целях сокращения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, работодатель руководствуясь рекомендациями и разъяснениями Министерства образования и науки России и Общероссийского Профсоюза образования и обязуется:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, применять квалификационные характеристики;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими документации:

- для учителей:

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

б) ведение журнала в электронной форме и дневников обучающихся;

- для воспитателей:

а) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- для педагогов дополнительного образования:

а) участие в составлении программы учебных занятий;

б) составление планов учебных занятий;

в) ведение журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала;

б) составление плана работы классного руководителя;

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальными нормативными актами учреждения (тарификация, приказ) с учетом мнения профкома.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в МБОУ «СОШ № 18».

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

На педагогического работника с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя.

2.9. 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.

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

2.11. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

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

- лица предпенсионного возраста (работники, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее);
- работники, имеющие стаж работы в образовательной организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- работники, награжденные государственными и отраслевыми наградами;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

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

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

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

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

III. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

3. Работодатель обязуется:

3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательных организаций устанавливать на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп не ниже минимальных окладов (с учетом компенсации на книгоиздательскую продукцию) согласно приложению №1. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы педагогических работников устанавливаются повышающие коэффициенты с учетом: квалификационной категории; средней наполняемости классов, групп; специфики работы.

Устанавливать заработную плату педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в соответствии с постановлением администрации города Бийска Алтайского края от 19.09.2019 г. N 1643 "Об

утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений", с постановлением Администрации города Бийска от 27 июля 2015 г. № 1368 «Об оплате труда административно-управленческого и педагогического персонала муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений города Бийска», приказом № 848 от 19.08.2019 «Об утверждении методических рекомендаций по установлению компенсационных выплат, применяемых при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс» МКУ «Управление образования администрации города Бийска», с приказом № 1136 от 15.11.2021 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений» МКУ «Управление образования администрации города Бийска».

3.2. Производить оплату труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, на основании Положения № 2 «Об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» (далее - Положение).

3.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 (десятое) и 25 (двадцать пятое).

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

3.4. В случае нарушения работодателем установленного настоящим договором срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, причитающихся работникам, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

3.6. Заработная плата работнику перечисляется на счет работника в банке.

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

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

3.8. Формировать фонд оплаты труда общеобразовательной организации на финансовый год, в пределах объема финансовых средств, предоставляемых организации за счет субвенции из краевого бюджета, в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по

видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для образовательных организаций, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

3.9. Установить выплаты стимулирующего характера в пределах средств, в том числе из средств от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профкома.

3.10. Устанавливать выплаты стимулирующего характера работникам учреждения на основании Положений о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников и об оценке эффективности и качества профессиональной деятельности педагогических работников учреждения. Документы разрабатываются и реализуются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

3.11. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливается Положением № 2 «Об оплате труда работников учреждения»; Положением № 3 «Об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18».

Иные выплаты компенсационного характера:

Выплаты компенсационного характера работникам учреждения в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

Выплаты за работу с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства РФ от 27.12.1997 года № 1631 в части установления районного коэффициента к заработной плате 1,15.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются учреждением в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Выплаты их осуществляются в пределах фонда оплаты труда учреждения в соответствующем финансовом году.

3.12. Производить изменение заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, вручении государственных наград – со дня присвоения, вручения;

- при присуждении учетной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

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

3.14. Утверждать тарификационные списки на начало нового учебного года на педагогических работников с учетом мнения профкома.

3.15. Вводить в состав аттестационной комиссии учреждения председателя профкома.

3.16. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ).

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

3.17. Направлять внебюджетные, а также сэкономленные средства фонда оплаты труда учреждения на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. В соответствии с действующим законодательством работодатель определяет:

- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации,

- с учетом мнения профкома формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, составляет план переподготовки кадров на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности),

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года,

- в случае направления работника для повышения квалификации (профессиональной переподготовки) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ),

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное

образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием) в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ,

- организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам устанавливать работникам в соответствии с полученной квалификационной категорией доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

- Трудовым кодексом РФ,

- Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре",

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

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

- приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю.

5.4. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

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 определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников.

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

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

5.6. Составление расписания уроков, занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, воспитателя не допускающего длительных перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда работников учреждения.

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

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

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

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

5.8.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.8.3. Проводить с учетом мнения профкома предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

5.8.4. Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.8.5. Распределять учебную нагрузку учителей, преподавателей и других педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами.

5.8.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

5.8.7. При распределении учебной (педагогической) нагрузки сохранять объем учебной нагрузки, преемственность преподавания предметов в классе.

5.8.9. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим её помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других организаций, включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров, только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.8.10. Учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями.

5.8.11. Не планировать учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни.

5.8.12. В период каникул обучающихся устанавливать для работников:

- пятидневную рабочую неделю,
- продолжительность рабочего времени педагогов соответственно их нагрузки, установленной при тарификации.

5.8.13. При составлении расписания уроков учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время учителя, не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

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

5.8.15. Предоставлять:

5.8.15.1. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 3 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

5.8.15.2. Дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии с Перечнем, являющимся приложением к настоящему договору.

5.8.15.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ - не менее 7 календарных дней.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах, работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда,

обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

5.8.15.4. Дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 3 дня - председателю первичной организации профсоюза,
- 1 день членам профсоюзного комитета.

5.9. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

1) всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

2) работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет), - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста:

- в 2022 году – женщины 1967 г. рождения и старше,
мужчины 1962 года рождения и старше;
- в 2023 году - женщины 1968 г. рождения и старше,
мужчины 1963 года рождения и старше;
- в 2024 году - женщины 1969 г. рождения и старше,
мужчины 1964 года рождения и старше;

3) работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;

4) работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.10. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, учитывать мнение профкома.

5.11. Оплачивать работу в выходные и праздничные дни не менее чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

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

5.12. Предоставлять работникам корпуса № 1 один свободный от уроков день в неделю для методической учебы при нагрузке не более 21 часа в неделю.

5.13. Не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы педагогическим работникам (в том числе совместителям) предоставлять длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном приказом Министерства образования и науки РФ от 31.01.2016 года № 644.

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

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

По заявлению педагогического работника длительный отпуск:

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

5.14. Общим выходным днем для сотрудников является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. УСЛОВИЯ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

6.1.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 6) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме до 0,3% от суммы затрат на предоставление образовательных услуг, определенных Региональным отраслевым соглашением по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность.

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма, в том числе, на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, включая санаторно-курортное лечение работников не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости по результатам проведения специальной оценки условий труда (п.3, п.4 приказа Минтруда России от 10.12.12 г. № 580 н).

6.1.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г. По результатам СОУТ, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, составить план мероприятий по улучшению условий труда и безопасности образовательного процесса.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.

6.1.5. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

6.1.6. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года. повторные инструктажи проводить не реже 1 раза в 6 месяцев.

6.1.7. Организовать обучение и проверку знаний требований охраны труда ответственных лиц, членов комиссии и уполномоченного по охране труда профкома в установленные сроки.

6.1.8. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

6.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждый вид, проводимых в организации работ, с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.11. Обеспечить работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение № 10).

6.1.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечить работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда или связанными с загрязнением в соответствии с действующими нормами, составить смету расходов на приобретение необходимых средств (Приложение №11)

6.1.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации (уполномоченным по охране труда профкома)

систематический (трехступенчатый) контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

6.1.15. Обеспечить за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ), обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек. Производить расчет потребности на данные мероприятия (Приложения № 13).

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных организаций за счет средств работодателя.

6.1.16. Создать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников учреждения.

6.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

6.1.19. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

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

- доплату к должностному окладу (тарифной ставке) по перечню профессий и должностей, согласно приложению № 8 к коллективному договору по результатам специальной оценки труда.

Производить расчет потребности на компенсационные расходы для работников, с вредными условиями труда (повар, машинист по стирке и ремонту спецодежды) в соответствии с приложением № 8 к настоящему договору.

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

6.1.22. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.23. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.2.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

6.2.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. 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.

6.3 Стороны совместно обязуются:

6.3.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников;

6.3.2. Содействовать в организации отдыха детей членов профсоюза учреждения.

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

6.3.4. Создать необходимые условия для работы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечить её (его) правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств организации;

- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 2 часов в течение рабочего дня (недели) с сохранением среднего заработка.

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

6.3.6. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательного учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в Муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации города Бийска».

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны коллективного договора договорились молодыми педагогическими работниками считать работников в возрасте до 35 лет.

7.2. Работодатель совместно с профкомом обязуются:

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

7.3. Работодатель обязуется:

- закреплять наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;

- выплачивать первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу (первый год – 30%, второй год – 20%, третий год – 10%);

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

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

- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в городской и краевой организациях Профсоюза,
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять бесплатно профкому организации помещение для проведения заседаний профкома, хранения документации, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

8.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями организации. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.5 настоящего коллективного договора.

8.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (горкома профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п. 3 «Б» ст. 81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ст. 81 ТК РФ).

8.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.5. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

8.8. Рассматривать с учетом мнения профкома следующие вопросы:

- установление учебной нагрузки педагогическим работникам;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ, п. 2.16 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормальным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление дней выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.9. Бесплатно предоставлять страницу на внутреннем информационном сайте учреждения для размещения информации профкома.

8.10. Включать профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников учреждения и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

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

9.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом (советом) Профсоюза в работе комиссии по социальному страхованию и летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

9.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением работодателем страховых платежей.

9.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.12. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

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

9.14. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении.

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

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

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

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

9.18. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников.

9.19. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.20. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.22. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х. ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ ДЛЯ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работники – члены профсоюза имеют право:

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

10.1.2. Пользоваться услугами кредитного потребительского кооператива «Учительский» в соответствии с его уставом.

10.1.3. Получать:

- безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях,
- беспроцентные займы,
- бесплатные юридические консультации по социально-трудовым вопросам,
- бесплатную юридическую защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности, увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам.

- профсоюзные награды за активную работу в профсоюзе,

- содействие в оздоровлении своих детей,

- новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, осуществляют контроль за его реализацией и ежегодно в декабре месяце отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

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

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

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка организации.
2. Положения об оплате труда работников организации.
3. Положение об оценке результативности и порядке распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам
4. Соглашение по охране труда.
5. Перечень профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда, специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам
6. Перечень работ, при выполнении которых допускается разделение рабочего дня на части в корпусах № 2, № 3, № 4, ОП ДОЛ «Факел»
7. Перечень профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств
8. Список профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда, до 12%
9. Перечень профессий и работ, при выполнении которых работники обязаны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодический медосмотры – 1 раза в год корпуса № 2, № 3, № 4
10. Форма расчетного листа.
11. Другие локальные акты.

Директор

МБОУ «СОШ № 18»

О.В. Рубинова

(подпись, Ф.И.О.)

печать

14.12.2021 г.

Председатель первичной
организации Профсоюза

О.А. Уничкина

(подпись, Ф.И.О.)

14.12.2021 г.

Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ № 18»

О.В. Рубинова
О.В. Рубинова



Принято собранием трудового коллектива
«02» *ноября* 20*21*г

Согласовано
председатель ПК МБОУ «СОШ № 18»

О.А. Уничкина
О.А. Уничкина

«02» *ноября* 20*21*

ПРАВИЛА

внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа 18»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ:

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе и рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка составлены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными актами и Уставом учреждения.

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией учреждения, в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

1.3. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными актами учреждения.

1.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под расписку.

1.5. Правила являются приложением к коллективному договору.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ:

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один

экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и администрацией учреждения, если иное не установлено действующим законодательством или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома работодателя или его представителя.

2.2. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления в силу трудового договора.

2.3. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается не заключенным.

2.4. Прием на работу оформляется приказом руководителя, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.5. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета для военнообязанных;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинские документы, предусмотренные законодательством;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.7. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.8. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) коллективным договором;
- в) Правилами внутреннего трудового распорядка;

г) должностными требованиями (инструкциями);

д) приказами по охране труда и пожарной безопасности.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда и технике безопасности».

2.9. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке.

2.10. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях.

2.11. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование);
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

2.14. В связи с изменениями в организации работы учреждения и организации труда в учреждении (изменения количества классов, учебного плана; режима работы учреждения, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда. Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ.

2.15. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца. Увольнение по сокращению штата работников организации проводится руководителем учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного

комитета по ст. 81 п. 2 ТК РФ. Также с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета может быть произведено увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст.81, п. 3, подп. «б» ТК РФ, и за «неоднократное не исполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ) Увольнение по этим основаниям происходит с учетом мнения профсоюзного комитета только в том случае, если увольняемые являются членами профсоюза.

2.16. В день увольнения администрация учреждения производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

2.17. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу решением суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступление против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА:

3.1. Работники учреждения обязаны:

а) строго выполнять обязанности, возложенные на них Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

б) соблюдать дисциплину труда – основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;

в) всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;

г) систематически, согласно Положению об аттестации, повышать свою профессиональную квалификацию;

д) соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде и обуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

е) содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

ж) беречь и укреплять материальную собственность, экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию; воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к государственному имуществу;

з) проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских осмотров, делать необходимые прививки. Педагогические работники учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), на переменах, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма учащихся немедленно сообщать администрации.

и) после окончания уроков осмотреть помещение, в котором проводились занятия, закрыть окна, отключить электроэнергию, проверить, закрыты ли водопроводные краны. В случае повреждения имущества или коммуникаций незамедлительно сообщить дежурному учителю, воспитателю или администратору.

к) соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, всемерно стремиться к повышению качества и результативности выполняемой работы, иметь поурочные планы на каждый учебный час, к первому дню учебного периода иметь тематический план работы.

3.2. В случае опоздания обучающихся на занятия учитель обязан поставить в известность классного руководителя, дежурного администратора, заместителя директора (завуча по воспитательной работе). Учитель не может не допускать опоздавших до занятий, таким правом может пользоваться только администрация учреждения.

3.3. Во время учебных занятий двери в учебных кабинетах должны быть открыты, кабинеты могут закрываться учителем на переменах с целью проветривания помещения, оставлять учеников в закрытых помещениях одних не допускается.

3.4. По окончании рабочего времени кабинеты проверяются и закрываются на ключ, который сдается под роспись ответственному за выдачу и приемку ключей.

3.5. Задержка обучающихся педагогическими работниками школы после завершения рабочего времени разрешается в строго определенных случаях:

- проведение классных часов и собраний;
- проведение и подготовка внеклассных и общешкольных мероприятий;
- генеральная уборка класса, дежурство;
- зачеты, дополнительные занятия.

Во всех других случаях требуется согласование с администрацией.

3.6. В случае пожара или других стихийных бедствий учителя поступают согласно утвержденному плану эвакуации.

3.7. В установленном порядке приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей заведующего учебными мастерскими, организация общественно-полезного, производительного труда, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

3.8. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяется Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.9. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с действующим законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере, а ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА РАБОТНИКОВ:

Основные права работников образования определены:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331 – 336, 382, 399);
- Законом Российской Федерации № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (статья 47).

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении учреждением: обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка; быть избранными в Совет Школы; работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Выбирать учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в учреждении, методы оценки знаний обучающихся.

4.4. На повышение своей квалификации, категории.

4.5. Не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года, отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней (42 календарных дней для педагогических работников дошкольного образования). Повышать свою педагогическую квалификацию за счет средств работодателя.

4.7. Подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, данной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

4.8. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, Учредителем, а также коллективным договором образовательного учреждения.

5. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ:

5.1. Администрация учреждения обязана:

а) обеспечивать работниками учреждения выполнение обязанностей, возложенных на них Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями;

б) правильно организовать труд работников учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

в) обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы, своевременно принять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, при этом мнение трудового коллектива;

г) работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к нему меры соответствующего законодательства;

д) совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов учреждения;

е) обеспечивать систематическое повышение работниками учреждения теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

ж) принять меры к своевременному обеспечению учреждения необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарём;

з) неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

- и) создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников учреждения, предупреждать их заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности;
- к) обеспечивать сохранность имущества учреждения, сотрудников, обучающихся и воспитанников;
- л) организовать горячее питание обучающихся, воспитанников и сотрудников учреждения;
- м) чутко относиться к повседневным нуждам работников учреждения, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ;
- н) решать вопросы о поощрении передовых работников;
- о) осуществлять обязательное социальное страхование работников, в порядке, установленном Федеральным законом;

полномочий, способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников учреждения; обеспечивать их участие в управлении учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности; своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах.

5.2. Администрация учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в учреждении и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. О всех случаях травматизма сообщают в МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» в установленном порядке.

5.3. Администрация учреждения осуществляет свои обязанности в соответствующих случаях совместно или по соглашению с профсоюзным комитетом, а также с учетом полномочий трудового коллектива.

6. ОСНОВНЫЕ ПРАВА АДМИНИСТРАЦИИ:

Директор учреждения имеет право:

- 6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.
- 6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.7. Разрабатывать и утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета «Положение о компенсирующих и стимулирующих надбавках», «Положение о премировании работников учреждения».
- 6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками учреждения. Перечень локальных актов,

издаваемых с учетом мнения профсоюзного комитета, утвержден коллективным договором, Уставом учреждения.

6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.11. Совместно со своими заместителями по учебно-воспитательной, и воспитательной работе осуществлять контроль деятельности учителей, воспитателей, вожатых, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.

6.12. Назначать классных руководителей.

6.13. Решать другие вопросы, не отнесенные к деятельности Учреждения, Совета Школы.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ:

7.1. В корпусе № 1 устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

7.2 Начало занятий в корпусе № 1 в 8.00 часов и в соответствии с расписанием занятий и внеурочной деятельности. В корпусах № 2, 3, 4 прием воспитанников с 7.00 часов.

7.3. Расписание уроков составляется диспетчером и утверждается директором учреждения с соблюдением санитарно-гигиенических норм.

7.4. Для директора учреждения, его заместителей, старшим воспитателям, главному бухгалтеру, руководителю обособленного подразделения ДОЛ «Факел» устанавливается ненормированный рабочий день.

7.5. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год утверждает администрация учреждения. При этом необходимо учитывать:

- молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- неполная учебная нагрузка работника возможно только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
- объем учебной нагрузки у обучающихся должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

7.6. Для отдельной категории работников (сторож), где по условиям производства не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Сторожа работают по графику одна ночь через две с 19.00 до 7.00 с понедельника по пятницу, в выходные и праздничные дни с 7.00 до 7.00. В обособленном подразделении ДОЛ «Факел» работают по графику одни сутки через трое с 7.00 до 7.00 с понедельника по воскресенье. Работодатель вправе устанавливать для отдельных категорий работников по их просьбе режим гибкого рабочего времени, нормальной основой которого является суммированный учет рабочего времени.

7.7. Продолжительность дня для обслуживающего персонала определяется графиком с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается администрацией учреждения по согласованию с ПК.

Сторожа́м и гардеробщица́м запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника заявляют об этом администрации, которая обязана принять необходимые меры к замене его другим работником. В библиотеке необходимо вывесить график работы библиотеки.

7.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. В случае необходимости – время компенсировать.

7.9. Рабочий день учителя должен начинаться не позднее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время отведено на подготовку к уроку кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

7.10. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

- проведения педагогических советов;
- административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, 1 раз в 2 недели и не более 2 часов;
- вследствие задействования педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;
- во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий), а также, когда учитель занят использованием своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение системы АИС «Сетевой регион. Образование» и др.).

7.11. В течение учебного времени учителя приступают к очередным урокам со звонком, задержка обучающихся на переменах, а также начало уроков после звонка не допускается и считается отсутствием учителя на рабочем месте.

7.12. Педагогические работники учреждения привлекаются администрацией к следующим видам дежурства по школе (корпус № 1):

- в столовой во время завтрака и обеда обучающихся;
- учителя для дежурства на этажах во время перемен;
- классного руководителя в качестве старшего дежурного по школе (корпус № 1) во время дежурства класса в течение 5-6 дней.

Старший дежурный приходит на дежурство за 30 минут до начала уроков независимо от его расписания и заканчивает дежурство через 20 минут после окончания уроков.

7.13. Дежурный учитель в столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за порядком в школьном буфете, поведением обучающихся в столовой, качеством и количеством пищи, отпускаемой сотрудниками буфета. В случае задержки обучающихся при проведении обедов в буфете (по субъективным причинам) классный руководитель обязан предупредить дежурного администратора.

7.14. Во время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников корпуса № 1. В этот период они привлекаются администрацией учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Неявка на работу в каникулярное время без уважительной причины приравнивается к прогулу. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя. Продолжительность

рабочего времени педагога во время каникул определяется в пределах его учебной нагрузки до начала каникул.

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

7.16. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год, заседания педагогического совета – 1 раз в триместр, общие родительские собрания – 1 раз в год, классные – не реже 4 раз в год.

7.17. Все собрания продолжаются не более – 1,5 – 2 часов; собрания школьников и заседания организаций школьников – 1 часа; занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

7.18. Очередность ежегодных отпусков устанавливается администрацией учреждения по согласованию с ПК с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

7.19. Педагогическим и другим работникам корпуса № 1 запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен между ними;
- удалять обучающихся с урока;
- оставлять обучающихся в кабинете одних, без учителя;
- курить в помещении корпуса;
- отвлекать коллег от выполнения их функциональных обязанностей;
- освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях.

7.20. Классный руководитель своевременно, согласно графика, выводит обучающихся в столовую. При проведении уроков в начальной школе учителя-предметники забирают детей из закрепленного кабинета и сопровождают до места проведения занятия и обратно.

7.21. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе учреждения своевременно предупреждает учителей и обучающихся о замене уроков.

7.22. Устанавливается единый день совещаний, педагогических советов – по плану, собраний трудового коллектива.

7.23. В корпусе № 1 устанавливаются единые педагогические правила для педагогов, работающих в одном классе:

- урок начинается и заканчивается по звонку;
- каждая минута урока используется для организации активной познавательной деятельности обучающихся;
- воспитательная функция урока органически связана с образовательной, развивающей;
- воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
- обращение к обучающимся должно быть уважительным;
- учитель в самом начале урока (орг. момент) требует полной готовности учеников к уроку, наличие учебных принадлежностей, внимания;

- учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон. Регулирование поведения обучающихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
- категорически запрещается крик, оскорбление ученика. Их альтернатива – спокойное требование, спокойный тон, выдержка;
- учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения обучающихся к учению, их поведения, рекомендации психолога;
- требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объединениях учителей-предметников;
- все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие обучающихся к учителям на основе межпредметных связей взаимоуважения друг к другу;
- важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждение является постоянным атрибутом работы учителя.

7.24. Посторонние лица могут присутствовать во время уроков (занятий) в классе (группе) только с согласия учителя (воспитателя) и разрешения директора учреждения или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору учреждения, заместителям директора, социальному педагогу, педагогу-психологу, медицинскому работнику учреждения.

8. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ:

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

- а) объявляется благодарность;
- б) финансовое поощрение (премия);
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почётными грамотами.

В учреждении могут быть предусмотрены и другие поощрения. Поощрение, предусмотренное пунктом «а», «б» и «в» настоящего пункта применяется администрацией по согласованию с ПК. Поощрения, предусмотренные пунктами «г» применяются вышестоящими органами образования и профсоюзными комитетами по совместному представлению администрации и профсоюзного комитета учреждения.

8.2. За особые трудовые услуги работники учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения орденами, медалями РФ, присвоения звания «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации».

8.3. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

8.4. При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ:

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация учреждения применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом средней общеобразовательной школы или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания; за прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии (ст. 81, п.5 ТК РФ).

Прогулом считается неявка на работу без уважительной причины в течение всего рабочего дня. Равным образом считаются прогульщиками работники, отсутствующие на работе более 4 часов в течение рабочего дня без уважительной причины, к ним применяются те же меры ответственности, какие установлены за прогул.

За прогул (в том числе за отсутствие на работе более 4 часов в течение рабочего дня) без уважительной причины администрация учреждения применяет дисциплинарные взыскания, предусмотренные в данном пункте настоящих Правил. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогические работники могут быть уволены за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

9.3. Администрация учреждения имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива или профсоюзного комитета.

9.4. Дисциплинарные взыскания на директора, применяется начальником Управления образования.

9.5. Трудовые коллективы, проявляя требовательность к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности применяют к членам коллектива за нарушение трудовой дисциплины меры общественного взыскания (товарищеское замечание, общественный выговор) ставят вопросы о применении к

нарушителям трудовой дисциплины мер воздействия, предусмотренных законодательством.

9.6. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня свершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

9.8. Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета или профорганизатор – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

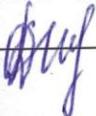
9.9. Приказ (распоряжение) о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется (сообщается) работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ (распоряжение) в необходимых случаях доводится до сведения работников учреждения.

9.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию. Администрация учреждения по своей инициативе или по ходатайству трудового коллектива может издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допускал нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник.

9.11. Трудовой коллектив вправе снять примененное им взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя добросовестным работником.

Правила внутреннего распорядка работы учреждения являются едиными и обязаны исполняться всеми педагогическими работниками учреждения без исключения, контроль соблюдения правил возложен на администрацию учреждения и профсоюзный комитет.

СОГЛАСОВАНО

Председатель Совета Школы
МБОУ «СОШ № 18» Д.В. Орехов

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ «СОШ № 18»

О.В. Рубинова

Приказ № 115 от 01.09.2021



Положение
об оплате труда работников Муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 18»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» (МБОУ «СОШ № 18»), реализующих образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования.

1.2. Система оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 18» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с частью 2 статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Алтайского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

1.5. Оплата труда работников, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента), оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П).

1.6. Тарификационный список педагогического персонала МБОУ «СОШ № 18» утверждается на учебный год приказом руководителя по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или с Советом Школы с детализацией гарантированной части оплаты труда (оклад, ставка заработной платы, надбавки и размеры повышающих коэффициентов и компенсационных выплат) в

соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МБОУ «СОШ № 18» с письменным ознакомлением работников под подпись.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема финансовых средств, предоставляемых учреждению на текущий финансовый год за счет субвенции из краевого бюджета в соответствии с количеством обучающихся, нормативами расходов по заработной плате на одного обучающегося, получающего образование по образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам начального общего образования, образовательным программам основного общего образования, образовательным программам среднего общего образования, утвержденными законом Алтайского края о краевом бюджете, с применением районного коэффициента, коэффициентов удорожания образовательной услуги по видам классов и формам обучения, поправочных коэффициентов для данного образовательного учреждения, утвержденных нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

3.1. МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений в размере 1 процента от фонда оплаты труда работников образовательных учреждений.

3.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» об оценке профессиональной деятельности руководителей муниципальных образовательных учреждений города Бийска Алтайского края.

В состав комиссии по распределению централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений города Бийска включаются представители МКУ «Управление образования Администрации города Бийска», а также представитель городского комитета профсоюзов. Комиссия создается и утверждается приказом МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» на каждый учебный год.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Зарплата педагогических работников включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство (вознаграждение выплачивается в случае возложения на них с их согласия функций классного

руководителя).

4.1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников образовательного учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее – «ПКГ») не ниже минимальных окладов (с учётом компенсации на книгоиздательскую продукцию) (Приложение № 1).

4.1.2. Повышение минимальных размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы работников, осуществляется на основании нормативных правовых актов органов местного самоуправления. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, ставок заработной платы увеличиваются в установленном размере и в пределах средств, предусмотренных в бюджете на текущий год.

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

квалификационной категории;

средней наполняемости классов по образовательному учреждению (филиала, иного структурного подразделения);

специфики работы.

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

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

для имеющих первую категорию – 1,2;

для имеющих высшую категорию – 1,3

для педагогических работников, получивших подтверждение соответствия занимаемой должности в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 № 209, в зависимости от результатов аттестации - до 1,05.

4.1.6. При средней наполняемости классов в МБОУ «СОШ № 18» свыше 14 человек устанавливается повышающий коэффициент, который рассчитывается по формуле:

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

K – повышающий коэффициент с учетом наполняемости классов;

Нср. – средняя наполняемость в МБОУ «СОШ № 18», которая устанавливается приказом учредителя на основании данных федерального статистического наблюдения по форме № ОО-1 (совпадает с данными АИС «Сетевой регион. Образование» на дату предоставления отчета).

4.1.7. Повышающие коэффициенты специфики работы устанавливаются в размерах, определенных в соответствии с Приложением № 2 к настоящему Положению.

4.1.8. Применение повышающих коэффициентов, указанных в пункте 4.1.3. осуществляется к размеру оплаты за фактический объем учебной нагрузки и (или) педагогической работы.

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

4.2. Виды выплат компенсационного характера педагогическим работникам, порядок и условия их назначения определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения с учетом настоящего положения.

Педагогическим работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

выплаты за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса;

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

персонифицированная доплата.

4.2.1. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время), устанавливаются в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях определения размера указанных выплат работодателем организуют проведение специальной оценки условий труда.

4.2.3. Размер, виды и условия выплат компенсационного характера педагогическим работникам за работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей (проверка тетрадей, заведование кабинетами, методическими объединениями, классное руководство, психолого-педагогическое сопровождение детей-инвалидов и иная деятельность, связанная с образовательным процессом), устанавливаются самостоятельно локальными нормативными актами образовательного учреждения.

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

При определении размеров доплат в относительных значениях (процентах) не учитываются предусмотренные системой оплаты труда повышающие

коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Выплата за классное руководство устанавливается в абсолютном размере, но не менее размера, установленного до изменения системы оплаты труда, в зависимости от наполняемости класса.

выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам МБОУ «СОШ № 18» устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации города Бийска от 23.09.2020 № 1695 «О предоставлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений».

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

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

4.2.4. Размер выплат за реализацию адаптированных образовательных программ в условиях инклюзивного класса устанавливаются педагогическому работнику пропорционально количеству часов учебного плана по реализуемым адаптированным образовательным программам образовательного учреждения самостоятельно.

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

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

4.2.6. Персонифицированные доплаты устанавливаются в следующих случаях: если месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П), полностью отработавшего в этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством. Персонифицированная доплата до минимального размера оплаты труда выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета районного коэффициента, оплаты сверхурочной работы, труда в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда РФ от 11.04.2019 г. № 17-П) и

установленным минимальным размером оплаты труда;

если месячная заработная плата работника (без учета выплат стимулирующего характера) оказывается ниже месячной заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы выплачивается в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера) и месячной заработной платой (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой до вступления в силу настоящего Положения. Персонифицированная доплата до прежнего размера заработной платы устанавливается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника (нагрузки) и выполнения им работы той же квалификации.

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

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

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

4.3.1. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная выплата за результативность и качество работы;

ежемесячная выплата за стаж непрерывной работы;

ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

ежемесячная выплата за наличие почетных званий и отраслевых наград;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего образования и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу;

ежемесячная выплата выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу в образовательное учреждение, в течение первых трех лет;

ежемесячная выплата (вознаграждение) за выполнение обязанности классного руководителя за счет средств федерального бюджета в размере 5000 рублей;

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

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

Размер выплаты за результативность и качество работы определяется в

соответствии с оценочными листами, утвержденными локальным актом учреждения, путем умножения количества набранных баллов на стоимость одного балла.

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

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

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

- кандидата наук – 10 %, но не более 3000 рублей в месяц;
- доктора наук – 20 %, но не более 7000 рублей в месяц.

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

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

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

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» - 5 %.

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

4.3.5. Ежемесячные выплаты выпускникам образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступившим на работу, устанавливаются на первые три года от окладов (должностных окладов),

ставок заработной платы педагогических работников, устанавливаемых по квалификационному уровню ПКГ, предусмотренных за норму часов педагогической работы или учебной нагрузки за ставку заработной платы (без учета фактического объема), в следующих размерах:

первый год – не менее 30 %;

второй год – не менее 20 %;

третий год – не менее 10 %.

Основание: п. 10.2 Регионального отраслевого соглашения по организациям Алтайского края, осуществляющим образовательную деятельность, на 2016-2018 годы, с дополнениями и изменениями от 26.12.2018 г. и продлением срока действия до 2021 года.

4.3.6. Размер ежемесячной выплаты выпускникам образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, закончившим с отличием, впервые поступившим на работу, в течение первых трех лет устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

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

5. Расчет заработной платы

руководителей образовательных учреждений, их заместителей,
руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы основного персонала данного учреждения, и в соответствии с группой по оплате труда руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

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

Др – должностной оклад руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗП_{пер} – средняя заработная плата основного персонала данного учреждения;

Кр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, установленный настоящим Положением;

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

для руководителей, имеющих первую квалификационную категорию - 1,1 (до истечения срока действия);

для руководителей, имеющих высшую квалификационную категорию - 1,15 (до истечения срока действия);

для руководителей, подтвердивших соответствие занимаемой должности - до 1,15. Размер устанавливается учредителем по результатам аттестации;

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается согласно приказу МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» рассчитывается, исходя из средней заработной платы основного персонала учреждения за 2012 год (за исключением заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров). При расчете средней заработной платы основного персонала учреждения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю учреждения, за исключением выплат компенсационного характера (Приложение № 4).

5.4. Отнесение образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей осуществляет МКУ «Управление образования Администрации города Бийска» в зависимости от объемных показателей деятельности образовательных учреждений в соответствии с Положением о порядке отнесения муниципальных бюджетных образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Устанавливаются следующие коэффициенты по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений (Кр):

1 группа – коэффициент 1,8;

2 группа – коэффициент 1,6;

3 группа – коэффициент 1,4;

4 группа – коэффициент 1,2.

5.5. Должностные оклады заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей учреждений (без учета выплат руководителю образовательного учреждения за наличие квалификационной категории, ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды).

В должностные оклады заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, деятельность которых связана с организацией образовательного процесса, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере,

установленной действующим законодательством по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Рассчитанные таким образом размеры должностных окладов увеличиваются на повышающие коэффициенты с учетом квалификационной категории, результатов аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности (в размере до 1,15), ученой степени по профилю образовательного учреждения, почетного звания или отраслевой награды, которые имеют заместители руководителей образовательных учреждений.

Размер должностного оклада главного бухгалтера увеличивается на повышающий коэффициент с учетом почетного звания или отраслевой награды.

5.6. Выплаты за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания или отраслевой награды, а также выплаты компенсационного характера осуществляются из специальной части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в порядке, установленном для педагогического персонала образовательного учреждения.

5.7. Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителей образовательных учреждений, главных бухгалтеров осуществляются за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

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

6. Заключительные положения

6.1. Оплата труда учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала осуществляется на основании постановления Администрации города Бийска от 17.12.2015 № 2689 «Об оплате труда прочего персонала муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений города Бийска».

Стимулирующие выплаты для данных категорий работников осуществляются в размерах и порядке, установленном локальным нормативным актом МБОУ «СОШ № 18».

6.2. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

6.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательном учреждении, при условии выполнения муниципального задания, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 18»

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

Размеры

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

Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер минимальных окладов, рублей
1	2	3
Первый	Музыкальный руководитель; старший вожатый	7236
Второй	Концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	7236
Третий	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель	7532
Четвертый	Педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	7532

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

Заработная плата МОП на 1 штатную единицу

Наименование должности	Нагрузка, шт.ед	Должностной оклад (оклад)	Стимул. выплаты без РК	Всего в штатное на 1 ед. с р.к.
Заведующий библиотекой	1	4 891,00	7 901,00	14 710,80
Бухгалтер, программист	1	4 466,00	8 326,00	14 710,80
Инженер-электроник (электроник)	1	4 070,00	8 722,00	14 710,80
Библиотекарь	1	3 706,00	9 086,00	14 710,80
Специалист по кадрам	1	3 373,00	9 419,00	14 710,80
Заведующий хозяйством	1	2 491,00	10 301,00	14 710,80
Секретарь руководителя	1	2 379,00	10 413,00	14 710,80
Делопроизводитель	1	2 379,00	10 413,00	14 710,80
Рабочий по обслуживанию и ремонту здания	1	2 379,00	10 413,00	14 710,80
Сторож	1	2 269,00	10 523,00	14 710,80
Уборщик служебных помещений	1	2 181,00	10 611,00	14 710,80
Гардеробщик	1	2 181,00	10 611,00	14 710,80
Подсобный рабочий	1	2 181,00	10 611,00	14 710,80
Вахтер	1	2 181,00	10 611,00	14 710,80
Дворник	1	2 181,00	10 611,00	14 710,80
Водитель автобуса	1	4 645,00	8 147,00	14 710,80
Инженер по безопасности дорожного движения	1	6 613,00	6 179,00	14 710,80

Заработная плата МОП, осуществляющих образовательную деятельность по программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми на 1 штатную единицу

Наименование должности	Должностной оклад (оклад), руб.	Стимул. выплаты без РК	итого
Мл.воспитатель спец.групп	3 842,00	8 950,00	14 710,80
Мл.воспитатель	3 201,00	9 591,00	14 710,80
Повар	3 201,00	9 591,00	14 710,80
Заведующий хозяйством	2 599,00	10 193,00	14 710,80
Рабочий по ремонту и обслуживанию здания	2 482,00	10 310,00	14 710,80
Кладовщик	2 367,00	10 425,00	14 710,80
Уборщик служебных помещений	2 276,00	10 516,00	14 710,80
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	2 367,00	10 425,00	14 710,80
Кастелянша	2 367,00	10 425,00	14 710,80
Сторож	2 367,00	10 425,00	14 710,80
Подсобный рабочий	2 276,00	10 516,00	14 710,80
Вахтер	2 276,00	10 516,00	14 710,80
Дворник	2 276,00	10 516,00	14 710,80
Секретарь руководителя	2 482,00	10 310,00	14 710,80
Калькулятор	2 482,00	10 310,00	14 710,80
Бухгалтер	4 335,00	8 457,00	14 710,80

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 18»

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова

Председатель первичной
организации Профсоюза
 О.А. Уничкина



Коэффициенты
специфики работы, применяемые при расчете окладов
педагогических работников

№ п/п	Показатели специфики работы	Коэффициенты специфики работы (Кс)
1	2	3
1.	За реализацию адаптированных образовательных программ в условиях отдельного класса для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1,15
2.	За индивидуальное обучение детей на дому (на основании медицинского заключения)	1,2

** Устанавливается в соответствии с перечнем должностей, указанных в Приложении № 3 к настоящему положению.

Приложение № 3
к Положению об оплате труда
работников МБОУ «СОШ № 18»

Порядок исчисления размера средней заработной платы
работников для определения размера должностного
оклада руководителя образовательного учреждения

1. Порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения (далее – «Порядок») устанавливает правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения (далее – «учреждение»).

2. При расчете размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения учитывается средняя заработная плата основного персонала (за исключением заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров), далее – «основной персонал».

3. При определении средней заработной платы основного персонала учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении с 2021 года.

4. Средняя заработная плата основного персонала учреждения определяется путем деления суммы начисленной заработной платы (за исключением выплат компенсационного характера) за отработанное время в календарном году на сумму среднемесячной численности основного персонала учреждения за все месяцы календарного года.

5. При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность указанных работников, работающих на условиях полного рабочего времени, неполного рабочего времени и внешнего совместительства.

6. Среднемесячная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в каждый календарный день месяца, то есть с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на количество календарных дней месяца.

Численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, в рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

При определении численности основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени, учитывается численность фактически работающего основного персонала учреждения (на основании табеля учета рабочего времени работников).

Приложение № 4
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«СОШ № 18»

Порядок исчисления размера заработной платы
педагогических работников дошкольного уровня

1. Система оплаты труда

1.1. Заработная плата работников включает:

должностные оклады;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

1.2. В соответствии со [статьей 129](#) Трудового кодекса Российской Федерации:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

к выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями;

к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Расчет должностных окладов ПП

2.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$O_y = O_{\text{баз}} \times K_{\text{гд}} \times K_c \times A \times K_{\text{со}} \times P_{\text{сз}}, \text{ где:}$$

$O_{\text{баз}}$ - базовый оклад педагогического работника;

$K_{\text{гд}}$ - повышающий коэффициент с учетом группы должности;

K_c - коэффициент специфики работы;

A - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории (аттестации на соответствие занимаемой должности) педагога;

$K_{\text{со}}$ - повышающий коэффициент, учитывающий стаж и образование;

$P_{\text{сз}}$ - повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды.

2.2. Повышающий коэффициент с учетом группы должности устанавливается в соответствии с Приложением № 5 к настоящему Положению.

2.3. Коэффициент специфики работы (K_c) устанавливается в размерах, определенных в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

2.4. Повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога (А) составляет:

до 1,05 - для педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

2.5. Повышающий коэффициент, учитывающий стаж и образование устанавливается:

1,0 - для педагогических работников, имеющих среднее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы;

1,05 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование, без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет;

1,10 - для педагогических работников, имеющих высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 5 лет.

2.6. Повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (P_{cs}) устанавливается:

для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, - в размере 1,10;

доктора наук - в размере 1,20;

для педагогических работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин - в размере 1,10;

для педагогических работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» или имеющих почетное звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации», устанавливается повышающий коэффициент - в размере 1,05.

2.7. При наличии у педагогического работника нескольких оснований (ученая степень, почетное звание, отраслевая награда) применяется один из повышающих коэффициентов (максимальный).

3. Выплаты стимулирующего характера

3.1. Система выплат стимулирующего характера дошкольного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и поощрительные надбавки).

3.2. Стимулирующие выплаты осуществляются на основании критериев, оценки результативности профессиональной деятельности работников дошкольного уровня образовательной организации.

Приложение № 5
к Положению об оплате
труда работников МБОУ
«СОШ № 18»

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
 О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
 О.А. Уничкина

Коэффициенты с учетом группы должности

	Должность	Коэффициенты с учетом группы должности
1	Инструктор по физической культуре	1
2	Воспитатель	1,1
3	Старший воспитатель	1,2
4	Музыкальный руководитель	1

**Положение
об оценке качества и результативности профессиональной деятельности
педагогических работников
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 18»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 18» (далее – Положение) разработано в соответствии с положениями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год и последующий период, утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12.

1.2. Положение включает в себя:

- порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 18»;
- показатели оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 18»;
- порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогических работников.

1.3. Положение об оценке качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников обсуждается на педагогическом совете и устанавливается локальным актом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, реализуется в пределах имеющихся финансовых средств образовательного учреждения.

2. Порядок проведения оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников

2.1. Основанием для стимулирования педагогических работников за качество труда являются показатели их профессиональной деятельности.

2.2. В МБОУ «СОШ № 18» создается комиссия по распределению стимулирующих выплат за качество и результативность профессиональной деятельности педагогических работников учреждения (далее – «комиссия»).

2.3. Комиссия создается из педагогических работников, представителей профсоюзной организации в количестве 5 человек путем открытого голосования на педагогическом совете. Из членов комиссии избирается председатель и ответственный секретарь. Участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссии обязательно.

2.4. Состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ «СОШ № 18».

2.5. В состав комиссии на правах совещательного голоса может входить представитель администрации МБОУ «СОШ № 18».

2.6. Комиссия рассматривает показатели и критерии эффективности деятельности педагогических работников 1 раз в год. Решения комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.7. На основании решения комиссии директор издает приказ об утверждении стимулирующих выплат качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников МБОУ «СОШ № 18».

2.8. Основанием для рассмотрения результатов показателей качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников для установления стимулирующей выплаты является его личное обращение в комиссию не менее чем за неделю до её заседания.

2.9. Педагогические работники, претендующие на установление стимулирующей выплаты, осуществляют самооценку профессиональной деятельности в соответствии с утвержденными показателями и представляют в комиссию оценочный лист с приложением подтверждающих документов. По завершении работы документы возвращаются педагогическим работникам.

2.10. Основными принципами оценки достижений педагогических работников являются:

- единая процедура и технология оценивания;
- достоверность используемых данных;
- соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании

предоставляемой информации.

2.11. Результаты оценки оформляются комиссией в оценочном листе педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников и сопровождаются (при необходимости) комментарием.

Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом педагогического работника, подписывается всеми членами комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогического работника и передается в администрацию МБОУ «СОШ № 18».

2.12. Размер стимулирующей выплаты за качество и результативность профессиональной деятельности конкретному педагогическому работнику определяется исходя из количества баллов, полученных по результатам оценки деятельности педагогического работника за отчетный период и стоимости одного балла, исчисленной путем деления выделенной на указанные цели части фонда заработной платы на общее количество баллов, полученное всеми педагогическими работниками.

2.13. Решение комиссии по установлению стимулирующих выплат оформляются протоколами, срок хранения которых – 5 лет. Протоколы хранятся администрацией МБОУ «СОШ № 18».

3. Критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогических работников

3.1. Настоящим Положением утверждается обязательный минимальный набор критериев оценки качества и результативности профессиональной деятельности педагогического работника (приложение 1).

3.2. Настоящим Положением утверждается форма оценочного листа качества и результативности профессиональной деятельности учителя (приложение 2), воспитателя (приложение 3).

4. Порядок подачи и рассмотрения апелляций на результаты оценки деятельности педагогических работников

4.1. В случае несогласия педагогического работника с оценкой качества и результативности его профессиональной деятельности данной комиссией, он вправе в трехдневной срок с момента ознакомления, подать в конфликтную комиссию МБОУ «СОШ № 18» апелляцию.

4.2. Апелляция подается в письменном виде на имя председателя конфликтной комиссии с указанием конкретных критериев и баллов, по которым возникло разногласие.

4.3. Апелляция не может содержать претензий к составу комиссии и процедуре оценки.

4.4. На основании поданной апелляции председатель конфликтной комиссии в срок не позднее трех рабочих дней со дня подачи созывает для ее рассмотрения заседание конфликтной комиссии, на которое в обязательном порядке приглашаются члены комиссии и педагогический работник, подавший апелляцию.

4.5. В присутствии педагогического работника, подавшего апелляцию, члены конфликтной комиссии проводят проверку правильности оценки, данной комиссией, по результатам которой подтверждают данную ранее оценку, либо (если таковая признана недействительной) выносят свою оценку.

Оценка, данная конфликтной комиссией в ходе рассмотрения апелляции, является окончательной и утверждается протоколом её заседания.

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

Приложение 1
к Положению об оценке качества
и результативности профессиональной
деятельности педагогических работников

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
_____ О.В. Рубинова

Председатель первичной
организации Профсоюза
_____ О.А. Уничкина



Показатели результативности
профессиональной деятельности педагогических работников

Основные группы показателей:

Показатель (П1): Результативность деятельности педагогического работника по формированию учебных достижений обучающихся.

Показатель (П2): Результативность деятельности педагогического работника по формированию внеучебных достижений обучающихся и воспитанников.

Показатель (П3): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства.

Показатель (П4): Формирование позитивного имиджа общеобразовательного учреждения.

Показатель (П5): Обеспечение доступности качественного образования.

Приложение 2
к Положению об оценке качества
и результативности профессиональной
деятельности педагогических работников

**Оценочный лист результативности профессиональной деятельности учителя за
оцениваемый период**

№	Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка в баллах (заполняется педагогом)	Примечания	Оценка в баллах (заполняется комиссией по распределению стимулирующих выплат)
Показатель (П 1): Результативность деятельности учителя по формированию учебных достижений обучающихся.							
1	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету (К1)	Наличие обучающихся, участвовавших во Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету (И1)	Количество обучающихся (за исключением И2), участвовавших в предметной олимпиаде по уровням: краевая; федеральная; международная	10 б. 20 б. 50 б.			
		Наличие обучающихся, занявших призовые места на Всероссийской олимпиаде школьников и международной олимпиаде по учебному предмету (И2)	Количество победителей предметной олимпиады по уровням: районная/городская (3, 2, 1 место); краевая (3, 2, 1 место); федеральная (3, 2, 1 место); международная (3, 2, 1 место)	6, 8, 10 б. 10, 15, 20 б. 30, 40, 50 б. 60, 80, 100 б.			
2	Достижения обучающихся в очных олимпиадах,	Наличие обучающихся, участвовавших	Количество обучающихся (за исключением				

№	Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка в баллах (заполняется педагогом)	Примечания	Оценка в баллах (заполняется комиссией по распределению стимулирующих выплат)
	научно-практических конференций по учебному предмету (К2)	их в очных олимпиадах, научно-практических конференций по учебному предмету (И3)	И4), участвовавших в очных олимпиадах, научно-практических конференциях по уровням: районная/городская краевая; федеральная; международная	4 б. 8 б. 10 б. 15 б.			
		Наличие обучающихся, занявших призовые места в очных олимпиадах, научно-практических конференций по учебному предмету (И4)	Количество победителей очных олимпиад, научно-практических конференций по уровням: районная/городская (3, 2, 1 место); краевая (3, 2, 1 место); федеральная (3, 2, 1 место); международная (3, 2, 1 место)	5, 6, 7 б. 10, 12, 14 б. 15, 17, 20 б. 25, 30, 40 б.			
3	Достижения обучающихся в заочных олимпиадах, научно-практических конференций по учебному предмету (К3)	Наличие обучающихся, занявших призовые места в заочных олимпиадах, научно-практических конференций по учебному предмету (И5)	Количество победителей, лауреатов, дипломантов заочных олимпиад, научно-практических конференций по предмету	0,5 б. за каждого обучающегося, но не более 10 б.			

№	Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка в баллах (заполняется педагогом)	Примечания	Оценка в баллах (заполняется комиссией по распределению стимулирующих выплат)
Показатель (П 2): Результативность деятельности учителя по формированию метапредметных достижений обучающихся							
4	Достижения обучающихся в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (предметные, творческие, спортивные команды, профильные отряды) (К4)	Наличие конкурсов, смотров, спартакиад и т.д., в которых приняли участие обучающиеся /команды (И6)	Количество очных конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. (за исключением И7) районного/городского, краевого, федерального и международного уровней	0,1 б. за каждое мероприятие			
		Наличие обучающихся /команд, занявших призовые места в конкурсах, смотрах, спартакиадах и т.д. (И7)	Количество победителей конкурсов, смотров, спартакиад и т.д. по уровням: районный/городской (3, 2, 1 место); краевой (3, 2, 1 место); федеральный (3, 2, 1 место); международный (3, 2, 1 место)	3, 4, 5 б. 8, 9, 10 б. 12, 13, 14 б. 15, 20, 25 б.			
5	Безопасность образовательного пространства (К5)	Отсутствие травматизма обучающихся (И8)	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках (учителя-предметники)	1 б.			
Показатель (П 3): Обеспечение непрерывного повышения профессионального мастерства							
6	Качество инноваций	Участие в очных	Количество очных				

№	Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка в баллах (заполняется педагогом)	Примечания	Оценка в баллах (заполняется комиссией по распределению стимулирующих выплат)
	ной и научной методической деятельности учителя (К6)	семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационной методической деятельности учителя по предмету (И9)	семинаров, мастер-классов, конференций, конкурсов (за исключением И10) по уровням: районный/городской; краевой; федеральный; международный	2 б. 4 б. 8 б. 15 б.			
		Результативность участия в очных семинарах, мастер-классах, конференциях, конкурсах в рамках инновационной методической деятельности учителя по предмету (И10)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера очного мероприятия по уровням: районный/городской (3, 2, 1 место); краевой (3, 2, 1 место); федеральный (3, 2, 1 место); международный (3, 2, 1 место)	5, 6, 7 б. 10, 12, 14 б. 15, 17, 20 б. 25, 30, 40 б.			
		Участие в реализации инновационных мероприятий, в т. ч. в рамках национального проекта «Образование»	Наличие нормативных документов муниципального/краевого уровней утверждающих участие педагога в реализации	15 б.			

№	Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка в баллах (заполняется педагогом)	Примечания	Оценка в баллах (заполняется комиссией по распределению стимулирующих выплат)
		е» (И11)	инновационных мероприятий				
7	Результативность презентации инновационной и научно-методической деятельности и учителя (К 7)	Наличие опубликованных материалов по теме инновационной и научно-методической деятельности учителя (И12)	Публикации в печатных изданиях	5 б. за каждую публикацию			
8	Степень вовлеченности в национальную систему учительского роста (К 8)	Педагогическое сопровождение молодых специалистов (наставничество), в т.ч. в сетевой форме (И13)	Наличие отчета по плану наставничества, положительные отзывы молодых специалистов	7 б. за сопровождение каждого молодого педагога			
		Участие в добровольной независимой оценке профессиональной квалификации (И14)	Наличие индивидуального образовательного маршрута дальнейшего профессионального совершенствования по результатам добровольной независимой оценки профессиональной квалификации	10 б.			
Показатель (П 4): Формирование позитивного имиджа общеобразовательной организации							
9	Уровень	Отсутствие	Отсутствие	3 б.			

№	Критерий (К)	Индикатор (И)	Схема расчета	Баллы	Самооценка в баллах (заполняется педагогом)	Примечания	Оценка в баллах (заполняется комиссией по распределению стимулирующих выплат)
	коммуникативной культуры при общении с участниками образовательных отношений (К 9)	обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) и/или обучающихся на деятельность учителя (И15)	обоснованных жалоб за отчетный период				
10	Осуществление взаимодействия со средствами массовой информации, социальными сетями по созданию позитивного имиджа общеобразовательной организации (К 10)	Наличие положительных публикаций о деятельности общеобразовательной организации в средствах массовой информации, социальных сетях (И16)	Количество положительных публикаций, телевизионных сюжетов, инициированных учителем, о деятельности общеобразовательной организации в средствах массовой информации; социальных сетях	3 б. за каждую 0,2 б. за каждую			
ВСЕ ГО							

Члены комиссий по распределению стимулирующих выплат:

С результатами оценки комиссии ознакомлен: _____

дата

подпись

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

Приложение 3
к Положению об оценке качества
и результативности профессиональной
деятельности педагогических работников

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
эффективности и результативности профессиональной деятельности
педагогического работника
МБОУ «СОШ № 18» корпус 2, 3 4 (дошкольное образование)

(Фамилия, Имя, Отчество педагога)

Образование _____ стаж педагогической деятельности _____
квалификационная категория _____
по должности _____ почётные звания, награды _____
общее количество воспитанников _____

№	Целевые показатели	Критерии оценки	Форма отчетности, содержащая информацию о выполнении показателя	Самооценка	Оценка экспертной группы	Примечание
1. Создание условий для образовательного процесса (совокупная значимость всех критериев 30 баллов)						
1.1	Участие в разработке и реализации основной образовательной программы с учетом ФГОС ДО	Соответствие требований к условиям реализации ООП ДО, включающего требования к характеристикам образовательной среды, в том числе взаимодействия педагога с детьми. Максимальное количество баллов по показателю – 4 б	- Разработка и корректировка рабочих программ по образовательным областям – 2б - Своевременное ведение и корректировка документации (перспективное и календарно тематическое планирование) – 2 б			
1.2	Создание элементов образовательной	Создание предметно-развивающей	- Соответствие предметно-развивающей			

	<p>ой инфраструктуры (оформление группы, кабинета, группы, стенда, музея и пр.)</p>	<p>среды в соответствии с реализуемой образовательной программой, санитарными нормами и требованиями безопасности, эстетики оформления</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю - 4</p>	<p>среды образовательной программе – 3 б;</p> <p>- Наличие и ведение дополнительного образовательного элемента (музей, стенд, галерея, фотовыставка и др.) – 1 б</p>			
1.3	<p>Реализация дополнительных проектов (программ)</p>	<p>Реализация дополнительных индивидуальных, групповых проектов, работа в рамках темы по самообразованию.</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 4 б</p>	<p>Разработка и реализация:</p> <p>- проекты – 2 б;</p> <p>- наличие и работа по теме самообразования – 2 б</p>			
1.4	<p>Организация и участие в системных исследованиях, мониторинге индивидуальных достижений воспитанников</p>	<p>3.1. Организация мониторинга по освоению детьми универсальных видов детской деятельности по основным образовательным областям ДОО</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 4 б</p>	<p>- Наличие листа оценки по усвоению программного материала – 2 б;</p> <p>- Проведение индивидуальной работы с воспитанниками и с фиксацией в плане – 2 б</p>			

1. 5	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	<p>Реализация мероприятий, объединяющих родителей и детей с целью укрепления института семьи, возрождение и сохранение духовно-нравственных ценностей в семейных отношениях</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 5 б</p>	<p>- Ведение документации - от 1 до 2 б</p> <p>- Систематическая работа информационного уголка для родителей – 1 б</p> <p>- Проведенное совместно с родителями мероприятие, досуг, проект, праздник и т.д. – 1 б</p> <p>- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей – 1б</p>			
1. 6	Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах	<p>Участие воспитанников в мероприятиях, направленных на социально-педагогическую поддержку дошкольников, обладающих разными возможностями и для развития творческих способностей.</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – не более 9 б</p>	<p>Участие и результаты участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах:</p> <p>- всероссийского и регионального уровня- 3б + 1б (за победу);</p> <p>- муниципального уровня – 2б + 1б (за победу);</p> <p>- внутри дошкольной организации – 1 б + 1б (за победу)</p>			
2. Развитие воспитанников и сохранение их здоровья (совокупная значимость всех критериев 16 баллов)						
2. 1	Организация физкультурно-оздоровительной работы	<p>Проведение физкультурно-оздоровительных и закалывающих</p>	<p>1. Реализация здоровьесберегающих технологий – 3 б.</p>			

		<p>мероприятий с детьми с целью закрепления и сохранения физического и психического здоровья воспитанников, пропаганда здорового образа жизни, популяризация физкультуры и спорта</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 8 б</p>	<p>2. Организация или участие в спортивных мероприятиях:</p> <ul style="list-style-type: none"> - внутри ДОУ – 1-2 б - муниципальный ур. – 1б - региональный ур. – 1 б 			
2.2	Безопасность участников образовательного процесса	<p>Отсутствие случаев травматизма и заболеваний воспитанников, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 8 б</p>	<p>Отсутствие случаев травматизма – 3 б;</p> <p>Посещаемость детей: до 70% - 3 б; 71% - 100% - 5 б.</p>			
<p>3. Саморазвитие и самодисциплина педагогического работника (совокупная значимость всех критериев 34 балла)</p>						
3.1	Развитие профессиональной компетенции	<p>Обобщение педагогом опыта работы и представление его на различных уровнях; участие в методических объединениях; выступление, открытые</p>	<p>Участие в семинарах, стажерских практиках, вебинарах, марафонах и т.д. различного уровня – 1 б;</p> <p>Выступление на педсовете, семинаре, проведение</p>			

		<p>занятия, мастер-классы, «круглые столы», семинары; участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней, трансляция пед. опыта</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 16 б</p>	<p>открытого занятия, мастер-класса, консультации для педагогов на уровне ДОУ – по 1 б за каждое мероприятие;</p> <p>- открытое занятие, работа со студентами, ММО для педагогов города. – 2 б</p> <p>Участие в конкурсах профессионального мастерства различных уровней</p> <p>Очное участие – 3 б. Заочное участие – 2 б. Призовые места: Очное участие – 2 б. Заочное участие – 1 б.</p>			
3.2	Распространение педагогического опыта	<p>Наличие публикаций педагога по распространению педагогического опыта ДОУ в профессиональном сообществе</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 3 б</p>	<p>Очное участие (выступление со статьей) – 2 б;</p> <p>Заочное участие (наличие публикаций статьи в печатных изданиях и СМИ различного уровня) – 1 б.</p>			

3.3	<p>Осуществление инновационной деятельности</p>	<p>2.1. Разработка, внедрение авторских программ, технологий, методик, стремление к новациям и исследованиям</p> <p>Максимальное количество баллов по показателю – 10 б</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Использование парциальных и автор. программ – 2 б - Внедрение собственных авторских программ, методик, технологий – 2 б - Использование ИКТ-технологий в образовательном процессе – 2 б - Трансляция педагогического опыта на сайте ОУ и личном сайте педагога (ссылку на адрес указать) – 2 б - Подготовка материалов о работе группы для новостной ленты сайта ОУ – 1 б - Подготовка консультативного материала для родителей на сайт ОУ – 1 б 			
-----	--	--	---	--	--	--

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2022 – 2024 годы

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость (руб)	Сроки выполнения работ	Ответственный за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда
1. Организационные мероприятия					
1	Оформление уголков «Охрана труда»			Зам. по безопасности, ответственные за ТБ	
2	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации		Два раза в год	Зам. по АХР комиссия по ОТ	
3	Обучение и проверка знаний по охране труда работников ОУ		По отдельному графику	Зам. по безопасности, комиссия по ОТ	
4	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке		По мере изменений	Зам. по безопасности, ответственные за ТБ	
5	Обеспечение журналами инструктажей		По мере необходимости	Руководитель ОУ	
6	Утверждение списка работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр и санминимум			Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	
7	Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда			Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	
8	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ			Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	
9	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства			Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	
10	Специальная оценка условий труда рабочих мест			Руководитель ОУ, комиссия по ОТ	

2. Технические мероприятия					
1	Замена светильников в кабинетах			Зам. по АХР, ст. воспитатель	
2	Остекление оконных проемов и их утепление			Зам. по АХР, ст. воспитатель	
3	Замена линолеума в кабинетах			Зам. по АХР, ст. воспитатель	
4	Ремонт спортивных сооружений на территории ОУ			Зам. по АХР, ст. воспитатель	
5	Ремонт кровли			Зам. по АХР, ст. воспитатель	
6	Замена пожарной сигнализации			Руководитель ОУ	
7	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации		По мере необходимости	Зам. по АХР, ст. воспитатель	
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1	Медицинский осмотр		Согласно графику	Руководитель ОУ	
2	Организация курсовой гигиенической подготовки и переподготовки		Согласно графику	Руководитель ОУ	
3	Оснащение мебелью кабинетов			Руководитель ОУ	
4	Организация дезинфекции, дезинсекции, дератизации		Согласно графику	Зам. по АХР, ст. воспитатель	
4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты					
1	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами		В соответствии и с утвержденным списком	Руководитель ОУ, зам. по АХР, ст. воспитатель	
2	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами		В соответствии и с утвержденным списком	Руководитель ОУ, зам. по АХР, ст. воспитатель	
3	Приобретение дезинфицирующих средств		Из расчета площади ОУ	Зам. по АХР,	
5. Мероприятия по пожарной безопасности					
1	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности		По мере необходимости	Руководитель ОУ, зам. по безопасности	

2	Укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения, перезарядка огнетушителей.			Зам. по безопасности, ст.воспитатель	
3	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		Два раза в год	Зам. по безопасности, ст.воспитатель	
4	Проведение огнезащитной обработки деревянных конструкций		По мере необходимости	Зам. по безопасности	
5	Проведение испытаний ограждений кровли, наружных пожарных лестниц		По мере необходимости	Зам. по безопасности	
6	Освобождение запасных выходов и путей эвакуации		Постоянно	Зам. по АХР, ст. воспитатель	

Примечание:

1. При планировании мероприятий по улучшению условий и охраны труда руководствоваться Типовым перечнем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 № 181н;

2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ и Региональным отраслевым Соглашением на 2022-2024 годы.

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, которым выдаётся бесплатная спецодежда,
специальная обувь и другие СИЗ по отраслевым нормам

№ п/п	Наименование профессий или должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
2.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Жилет сигнальный повышенной видимости Рукавицы комбинированные перчатки с полимерным покрытием Плащ непромокаемый Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные Галоши на валенки	1 1 1 6 пар 6 пар 1 на 3 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года 1 пара на 2 года
3.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые Рукавицы резиновые или перчатки с полимерным покрытием	1 2 1 пара 4 пары 4 пары
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный или костюм из смешанных тканей Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор На наружных работах зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 пара 1 пара 4 пары 4 пары 1 на 2 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года

5.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах: Костюм из смешанных тканей Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке Полушубок Валенки или сапоги кожаные утепленные	1 1 на 2,5 года 1 на 2 года 1 пара на 2,5 года
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары
7.	Библиотекарь.	Халат хлопчатобумажный	1
8.	Воспитатель, младший воспитатель	Халат хлопчатобумажный	1
9.	Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	1 1 1
10.	Посудомойка	Фартук клеёнчатый с нагрудником Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 1 пара 1 пара
11.	Кладовщик, подсобный рабочий	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Ботинки кожаные или сапоги кирзовые	1 3 пары 1 пара

Основание:

Требования к приобретению, выдаче, применению, хранению и уходу за специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты для работников определены приказом Минздравсоцразвития РФ № 290н от 01.06.2009 г. «ОБ УТВЕРЖДЕНИИ МЕЖОТРАСЛЕВЫХ ПРАВИЛ ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВЬЮ И ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010 N 28н).

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова

Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Приложение № 6
Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

ПЕРЕЧЕНЬ

работ, при выполнении которых допускается
разделение рабочего дня на части
в корпусах № 2, № 3, № 4, ОП ДОЛ «Факел»

1. Ремонт электротехнического оборудования (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания).
2. Сантехнические работы (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания).
3. Уборка территорий (дворник).
4. Уборка служебных помещений (уборщик служебных помещений).

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Приложение № 7
Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий, дающих право на получение
бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств

№ п/п	Профессия	Количество ставок
1	Повар	8
2	Младший воспитатель	32,25
3	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	4,25
4	Уборщик служебных помещений	11
5	Кастелянша	3
6	Кладовщик	2
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	7,75
8	Уборщик бассейна	0,25
9	Дворник	7,5
10	Зав. Библиотекой	1
11	Гардеробщик	1
12	Инструктор по физической культуре	3
13	Подсобный рабочий	4
14	Заведующий хозяйством	4

СПИСОК

профессий и виды работ, на которые устанавливаются доплаты
за тяжёлые и вредные условия труда, до 12%

№ п/п	Профессия, должность	Виды работ	% доплаты	Пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда
1.	Повар	Периодическое, до 25% времени смены, нахождение в неудобном и (или) фиксированном положении. Нахождения в положении стоя до 60% времени рабочего дня.	8%	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) Раздел VI (гл.21, ст. 146, ст. 147), Раздел X (гл.36, ст. 219)
2.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Периодическое, до 25% времени смены, нахождение в неудобном и (или) фиксированном положении. Нахождения в положении стоя до 60% времени рабочего дня.	8%	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 28.12.2013) Раздел VI (гл.21, ст. 146, ст. 147), Раздел X (гл.36, ст. 219)

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и работ, при выполнении
которых работники обязаны проходить
предварительный (при поступлении на работу)
и периодический медосмотры – 1 раза в год
корпуса № 2, № 3, № 4

1. Заведующий
2. Старший воспитатель
3. Инструктор по физической культуре
4. Музыкальный руководитель
5. Воспитатель
6. Младший воспитатель
7. Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания
8. Повар
9. Подсобный рабочий
10. Машинист по стирке и ремонту спецодежды
11. Сторож
12. Вахтер
13. Уборщик служебных помещений
14. Кладовщик
15. Кастелянша
16. Заведующий хозяйством
17. Дворник

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова



Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

Председатель первичной
организации Профсоюза

Организация: МБОУ СОШ № 18

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ 20__

Фамилия Имя Отчество (ИИОТ)

Организация: МБОУ СОШ № 18

Подразделение: (ИИ)

К выплате:

Должность:

Вид	Период	Рабочие		Отпущено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Районный коэффициент						НДФЛ		
Отсутствие по болезни						Профсоюзные взносы		
Премия Стимул						Выплачено:		
За надомное обучение						За первую половину месяца (Банк, вед. № от)		
Стимулирующая надбавка						Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)		
Оклад с повыш.коэф.						Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)		
Стим.выплаты (доплата молодым специалистам)								
Комп.выплаты (проверка тетрадей)								
Комп.выплаты (классное руководство)								
Комп.выплаты (работа с детьми с ОВЗ)								
Внеурочная деятельность								
Комп.выплаты (ежемесячное вознаграждение за классное руководство)								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за _____ 20__

Фамилия Имя Отчество (ИИОТ)

Организация: МБОУ СОШ № 18

Подразделение: МОП

К выплате:

Должность:

Вид	Период	Рабочие		Отпущено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Оплата по окладу						НДФЛ		
Районный коэффициент						Выплачено:		
Премия Стимул						За первую половину месяца (Банк, вед. № от)		
Стимулирующая надбавка МОП						Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)		

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Директор
МБОУ «СОШ № 18»
О.В. Рубинова

Председатель первичной
организации Профсоюза
О.А. Уничкина

Пронумеровано, прошнуровано и

Скреплено печатью _____ листа(ов)

Директор О.В. Рубинова

(подпись)

Место печати

« 14 » декабря 2014 года

