

СОДЕРЖАНИЕ


1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
 2 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ ГАРАНТИИ ЗАЩИТЫ
 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
 4 ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
 5 ОХРАНА ТРУДА
 6 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ
 7 СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ
 8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ
 ПРИЛОЖЕНИЯ
 Приложение 1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»
 Приложение 2 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем
 Приложение 3 Перечень специфических работ в отдельных учреждениях в отношении которых предусмотрена возможность увольнения работника муниципального центра занятости с обязательным новым соглашением
 Приложение 4 Перечень видов и размеров выплат производится от работодателя
 Приложение 5 Перечень должностей видов и форм занятости
 Приложение 6 Перечень должностей и профессий, подлежащих обучению в форме индивидуальной стажировки на рабочем месте
 Приложение 7 Перечень должностей, подлежащих обучению в форме очного обучающего курса
 Приложение 8 Перечень должностей, подлежащих обучению по охране труда в организациях
 Приложение 9 Перечень должностей работников, выполняющих контрольно-надзорные функции
 Приложение 10 Перечень должностей и профессий, подлежащих обучению в форме индивидуальной стажировки на рабочем месте
 Приложение 11 Перечень рабочих мест, связанных с легкосырьевым производством для которых необходима выдача спецодежды и (или) спецоборудования
 Приложение 12 Перечень должностей, подлежащих обучению в форме очного обучающего курса
 Приложение 13 Перечень рабочих мест, связанных с легкосырьевым производством для которых необходима выдача спецодежды и (или) спецоборудования
 Приложение 14 Классификационные категории работников
 Приложение 15 Положение об оплате труда

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»
на период с января 2021 года по январь 2024 года

Принят
 Собранием трудового коллектива
 МОУ «СОШ №3»
 от «15» января 2021 года

Директор
 МОУ «Средняя общеобразовательная
 школа № 3 г. Саянска

Председатель
 Первичной профсоюзной организации
 МОУ «Средняя общеобразовательная
 школа № 3» г. Саянска


 _____ В.Б. Зыков



 _____ М.Н. Симеонова



«15» января 2021 г.

« 15 » января 2021 г.

г. Саянск, 2021

Администрация городского округа
 муниципального образования "город Саянск"
 ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
 рег. № 01-20d1
 "19" 01 2021 г.
 Консультант
 по управлению
 охраной труда  Т.Г. Тукаленко

СОДЕРЖАНИЕ

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.....	4
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	6
4	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	8
5	ОХРАНА ТРУДА.....	10
6	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.....	11
7	СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	13
8	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14
	ПРИЛОЖЕНИЯ	
	Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3»... 16	16
	Приложение 2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем..... 25	25
	Приложение 3. Перечень специфических работ в отдельных учреждениях образования, за которые производится повышение размера минимального оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки)..... 26	26
	Приложение 4. Перечень видов и размеров выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных..... 27	27
	Приложение 5. Перечень должностей, видов и форм обучения безопасности труда..... 28	28
	Приложение 6. Перечень должностей и профессий, подлежащих обучению в форме индивидуальной стажировки на рабочем месте..... 30	30
	Приложение 7. Перечень должностей, подлежащих обучению в форме специального обучающего курса..... 32	32
	Приложение 8. Перечень должностей, подлежащих обучению по охране труда в обучающих организациях..... 33	33
	Приложение 9. Перечень должностей работников, подлежащих проверке знаний требований охраны труда..... 34	34
	Приложение 10. Контингенты работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в соответствии с приказом минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 года № 302 н..... 35	35
	Приложение 11. Перечень должностей и профессий, подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию раз в 5 лет..... 39	39
	Приложение 12. Перечень профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты 41	41
	Приложение 13. Перечень рабочих мест, связанных с легкосмываемым загрязнением, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств..... 46	46
	Приложение 14. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях..... 47	47
	Приложение 15. Положение об оплате труда работников..... 49	49

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор

1.1. является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 3», дополнительные (в сравнении с действующим законодательством) социально-трудовые права и гарантии работникам;

1.2. заключен на основе взаимного стремления сторон к социальному партнерству и деловому сотрудничеству, коллективно-договорному регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, органов местного самоуправления, с городским отраслевым Соглашением между городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки, руководителями муниципальных учреждений, подведомственных МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», администрацией городского округа муниципального образования «город Саянск» на 2018-2021 гг. (далее – городское отраслевое Соглашение).

1.3. направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – Школа), подведомственного муниципальному казенному учреждению «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск», находящемуся в ведении муниципального образования «город Саянск».

2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) школы № 3, представляющий интересы работников школы

- работодатель в лице директора школы

3. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, городским отраслевым Соглашением.

4. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками Школы, при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров. Коллективный договор действует в отношении всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

5. Школа и профсоюзная организация вправе устанавливать дополнительные (в сравнении с действующим законодательством и городским отраслевым соглашением) социально-трудовые права и гарантии работникам с учетом особенностей деятельности организации.

6. Финансирование расходов, связанных с предоставлением социальных гарантий, льгот и компенсаций по оплате труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, сверх установленных действующим законодательством, реализуется в пределах утвержденных ассигнований (за счет средств областного бюджета) на соответствующий финансовый год.

7. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему.

8. Работники имеют право на участие в управлении Школы непосредственно или через профсоюзную организацию.

9. Основными формами участия работников (ст.53 ТК РФ) в управлении являются:

- 9.1. учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных ТК РФ, городским отраслевым Соглашением, Коллективным договором;
- 9.2. проведение выборным органом первичной профсоюзной организации консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 9.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- 9.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 9.5. обсуждение выборным органом первичной профсоюзной организации планов социально-экономического развития организации;
- 9.6. участие в разработке и принятии Коллективного договора.
10. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Школы учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.3. ст. 30 Закона об образовании в Российской Федерации № 273-ФЗ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, городским отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.
2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами, Уставом Школы. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством, городским отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными.
3. Трудовой договор с работниками Школы заключается, как правило, на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст. 59 ТК РФ).
4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
6. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под роспись с Уставом Школы, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 72-76).
8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Школы, а также

изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

10. Работодатель обязан уведомлять работника о введении изменений существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечивать гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

11. Работодатель обязан при не согласии работника с продолжением работы в новых условиях в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

Работодатель обязуется:

12. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности Школы, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по предметам, подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических и других работников Школы с принятием согласованных мер по закреплению кадров в Школе.

13. Один раз в три года направлять педагогического работника на повышение квалификации, с этой целью предусматривать необходимые средства при формировании бюджета.

14. Проводить аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность.

15. Содействовать прохождению работниками аттестации на соответствие первой или высшей квалификационной категории в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность.

16. Осуществлять меры, направленные на содействие занятости высвобождающихся работников за счет:

16.1. опережающего обучения кадров, перемещения их внутри Школы на освободившиеся места;

16.2. развития временной и сезонной занятости работников;

16.3. применения как временной меры, с согласия работника режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели) и другие меры в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

17. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест при реорганизации, изменении организационно-правовой формы

Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

18. В целях оказания содействия в трудоустройстве работникам, высвобождаемым из Школы в связи с сокращением штата, численности работающих, ликвидацией или реорганизацией Школы, по договоренности сторон предоставлять оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы: 2 часа в неделю.

19. Выплачивать увольняемым работникам Школы единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников.

20. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Школы инвалидов.

Стороны договорились, что:

21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

21.1. одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

21.2. родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

21.3. награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

21.4. неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

21.5. молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

21.6. работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

22. Обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата, при появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок.

Профсоюзный комитет Учреждения обязуется:

23. Силами профсоюзного актива осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением социально-трудовых прав и гарантий работникам в части их занятости, порядка приема и увольнения, перевода, оплате труда и других вопросов трудовых отношений, в том числе и по обязательствам настоящего коллективного договора.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

1. Рабочее время работников определять Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, 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 Школы.

За нормированную часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка (оклад) заработной платы.

2. В соответствии с действующим законодательством (ст. 333 ТК РФ) для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад), для других работников - 40 часов:

2.1. педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, педагогам-библиотекарям, тьюторам, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности— 36 часов;

2.2. воспитателям группы продленного дня - 30 часов в неделю;

2.3. учителям-логопедам, дефектологам- 20 часов в неделю;

2.4. учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным), педагогам дополнительного образования- 18 часов в неделю.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, устанавливаются в астрономических часах.
4. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполную рабочую неделю) устанавливать по соглашению между работником и работодателем в соответствии с ст. 93 ТК РФ.
5. К дежурству по Школе привлекать педагогических работников не ранее чем за 20 минут до начала занятий педагогического работника и не позднее 20 минут после их окончания.
6. При составлении расписаний учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более 3-х окон в неделю).
7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах периода.
8. Учителям, по возможности, предусматривать один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день не является выходным днем работника, оплачивается на общих основаниях. В методический день работник обязан участвовать в методических, организационных, воспитательных мероприятиях и т.д.
9. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал с письменного согласия работника привлекать к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, дежурство по учреждению и др.), в пределах установленного им рабочего времени при отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья.

Работодатель обязуется:

10. Сверх основного оплачиваемого отпуска, установленного в соответствии с законодательством, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:
 - 10.1. за работу в южных районах Иркутской области - 8 календарных дней согласно ст. 14 Федерального закона "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях";
 - 10.2. работникам с ненормированным рабочим днем, (ст.101, 119 ТК РФ) - 5 календарных дней. Перечень должностей установлен Приложением 2
11. В пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов Школы на текущий финансовый год предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством:
 - 11.1. за звание "Заслуженный учитель" - 2 календарных дня;
 - 11.2. в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети) - 3 календарных дня;
 - 11.3. за каждые 10 лет непрерывной работы в школе – 3 календарных дня.
12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- 12.1. при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
 - 12.2. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 3 дней;
 - 12.3. в связи с переездом на новое место жительства – до 3 дней;
 - 12.4. для проводов детей в армию – до 3 дней;
 - 12.5. в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- и в другие случаи, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами.
13. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Работодатель обязуется:

1. Разрабатывать Положение об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» на основании Примерного положения об оплате труда работников учреждений, подведомственных Управлению образования, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение 15).
2. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 3» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
 - 2.1. обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - 2.2. обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - 2.3. предусматривать в Фонде оплаты труда базовую часть (не менее 75%) и стимулирующую часть (не более 25%);
 - 2.4. размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ();
 - 2.5. создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;
 - 2.6. применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
 - 2.7. определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Школы.
3. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам, ставкам заработной платы в случаях:
 - 3.1. присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией) с учетом педагогической нагрузки;
 - 3.2. присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно) с учетом педагогической нагрузки;
 - 3.3. присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).
4. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

5. Производить оплату труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника продолжительностью до 2-х месяцев - разовыми часами, при исполнении временно отсутствующего работника продолжительностью 2 месяца и более - недельными часами.
6. Осуществлять привлечение работников к выполнению в Школе ремонтно-строительных работ, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, только с согласия работника и за дополнительную плату.
7. Выплачивать заработную плату работникам, как правило, в месте выполнения им работы либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника не реже чем каждый полмесяца 10 и 25 числа каждого месяца.
8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.
9. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.
10. Извещать работников в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся им за соответствующий период; об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии с требованиями ст. 136 ТК РФ.
11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
12. Работодатель обязуется устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год с письменного согласия работника до ухода учителя в отпуск.
13. Устанавливать объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.
14. Учебную нагрузку (педагогическую работу), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.
15. 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), кружков, секций и т. д; восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
16. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. По возможности преемственность классов при установлении нагрузки должна сохраняться.
17. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в школе, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
18. 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 другим учителям.

19. Оплату труда педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

20. Разработку и утверждение показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников осуществлять с учетом мнения первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также при применении инструментов и материалов (ст.212 ТК РФ).

2. Обеспечить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа (п. 5.4 Постановления Минтруда и соцразвития РФ № 80 от 17.12.2002г.)

3. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размерах не менее чем 0,7 % от суммы общехозяйственных расходов на содержание учреждения (в соответствии с городским отраслевым Соглашением).

4. Выполнять требования законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда (ст.22 ТК РФ).

5. Обеспечить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, проведение стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ) (приложение № 5,6,7,8,9).

6. Своевременно обеспечить проведение специальной оценки условий труда периодичностью 1 раз в 5 лет (ст.212 ТК РФ).

7. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.212 ТК РФ).

8. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований (ст.212 ТК РФ) (приложение № 10-11).

9. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний (ст.212 ТК РФ).

10. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст.212 ТК РФ) (приложение № 12,13).

11. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ), за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в учреждении.

12. Организовать и обеспечить деятельность службы охраны труда, комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных лиц по охране труда.

13. Участвовать в разработке локальных нормативных актов, затрагивающих вопросы обеспечения охраны труда и безопасности образовательного процесса в учреждении.

14. Обеспечивать выполнение требований Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, в отдельных отраслях и организациях, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24.10.2002 N 73 и Трудовым кодексом Российской Федерации, Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967.

15. Выполнять ежегодный анализ обстоятельств и причин несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять меры, направленные на снижение производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

16. Организовывать бесплатное обучение работников учреждений санитарно-гигиеническим нормам и правилам в соответствии со статьей 11 Федерального закона от 30 марта 1999 года N 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения".

17. Выделять средства на оформление медицинских книжек работников учреждения.

18. Производить работникам оплату времени простоя:

18.1. по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедшим медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) в размере средней заработной платы работника;

18.2. по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

18.3. на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

19. Организовать выполнение организационно-технических и оздоровительно-профилактических мероприятий, включенных в план ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

20. Ежегодно разрабатывать смету планируемых затрат на мероприятия по охране труда.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

1. Стороны принимают обязательство в период действия настоящего Коллективного договора принимать согласованные меры, направленные на:

1.1. выполнение в Школе действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам;

- 1.2. совершенствование системы повышения квалификации педагогических кадров и переподготовки педагогических кадров, создание необходимых условий проведения аттестации, разработку соответствующих рекомендаций;
- 1.3. оказание методической помощи при организации и проведении конкурсов педагогического мастерства;
- 1.4. организацию и финансирование спортивных и культурных массовых мероприятий: спартакиад, туристических слетов, смотров художественной самодеятельности и др. среди работников Школы.

Работодатель обязуется:

2. При возобновлении трудовой деятельности в течение одного года со дня увольнения в связи с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников сохранять повышающий коэффициент работникам за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории на один год с момента заключения трудового договора.
3. Сохранять педагогическим работникам в течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:
 - 3.1. длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
 - 3.2. нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет преподавательской деятельности;
 - 3.3. педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет.
4. Учитывать квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в случаях, указанных в Приложении № 14 к Коллективному договору.
5. В случае смерти работника Школы, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из Школы и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов Школы на текущий финансовый год.

В случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания или в пределах лимитов обязательств, утвержденных сметой расходов Школы на текущий финансовый год.
6. Работникам, добросовестно отработавшим в Школе не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивать денежную премию в размере 3000 рублей в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.
7. Возмещать работникам Школы расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных действующим законодательством.
8. Создавать работникам Школы и членам их семей условия и возможности использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь для занятий физической культурой и спортом, проведения физкультурных, спортивных мероприятий в образовательных учреждениях в свободное от учебных занятий время с соблюдением требований Федерального закона от 24.07.1998 № 124-ФЗ "Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации".
9. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны обязуются:

1. Ходатайствовать о представлении к государственным, областным, отраслевым и профсоюзным почетным званиям, о награждении знаками отличия, грамотами и другими наградами работников образования, в том числе и из профсоюзного актива, внесших значительный вклад в развитие системы образования города.

2. Принимать согласованные меры, направленные на устранение причин коллективных и индивидуальных трудовых споров.

Работодатель обязуется:

3. Не подвергать дисциплинарному взысканию работников без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются.

4. Увольнять по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

5. Работу в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признавать значимой для деятельности учреждения и принимать во внимание при поощрении работников, их аттестации.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с согласия профсоюзного органа.

6. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организации Школы, для чего:

6.1. предоставлять первичной профсоюзной организации необходимые помещения для проведения собраний работников;

6.2. обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют имеющиеся средства связи (в т.ч. компьютерное обеспечение, электронную почту и Интернет), а также обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;

6.3. включать в состав аттестационной комиссии Школы представителей выборного органа первичной профсоюзной организации;

6.4. освобождать членов выборного органа первичной профсоюзной организации от основной работы с сохранением среднего заработка для участия их в работе собраний, конференций, заседаний профсоюзных органов, занятий на курсах, семинарах и других мероприятиях, проводимых по линии Профсоюза;

6.5. своевременно рассматривать устные и письменные обращения и предложения профсоюзных органов;

6.6. обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие городского отраслевого Соглашения, коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов с расчетного счета Школы на расчетный счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

8. Содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

Профсоюзный комитет обязуется:

9. Направлять на обучение профсоюзных работников, представителей профсоюзного актива по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений в сфере образования.
10. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующего выборного профсоюзного органа определять Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области, городским отраслевым Соглашением, Уставом городского комитета Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом учреждения, настоящим Коллективным договором.
11. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.
12. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.
13. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально-экономических вопросов и занятости работающих.
14. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охраны труда, социального страхования и других.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны договорились:

1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.
2. Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение 3 дней доводит текст подписанного Коллективного договора до сведения работников.
3. Работодатель в течение 7 дней со дня подписания Коллективного договора направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
4. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется его сторонами. Информация о ходе выполнения Коллективного договора ежегодно заслушивается на Собрании трудового коллектива.
5. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе в одностороннем порядке вносить в него изменения и дополнения, отказываться от выполнения тех или иных принятых на себя обязательств. Все изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон и в порядке, предусмотренном законодательством.
6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации Школы в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Школы.
7. При смене формы собственности Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.
8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9. При ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
10. Стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Правила
внутреннего трудового распорядка
муниципального общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 3»

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии со статьей 189 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Уставом, коллективным договором муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 3» (далее – учреждение, школа) и являются локальным нормативным актом регламентирующим:

- 1.1.1. Трудовой распорядок, организационную и общекультурную дисциплину;
- 1.1.2. Порядок приема, перевода и увольнения работников школы;
- 1.1.3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора;
- 1.1.4. Режим работы педагогических работников и обслуживающего персонала;
- 1.1.5. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания;
- 1.1.6. Порядок регулирования трудовых отношений.

1.2. Внесение изменений и дополнений в Правила решаются работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее – профком) и доводятся до сведения всех работников коллектива.

1.3. При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель (далее – директор) обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Прием на работу оформляется приказом директора на основании заключенного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо предъявляет:

- 2.2.1. паспорт;
- 2.2.2. трудовую книжку (при первичном приеме на работу трудовая книжка оформляется работодателем);
- 2.2.3. страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (при заключении трудового договора впервые оформляется работодателем);
- 2.2.4. документы воинского учета для военнообязанных;
- 2.2.5. документ об образовании и квалификации;
- 2.2.6. личную медицинскую книжку;
- 2.2.7. справку о наличии или отсутствии судимости.

2.3. В договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и работодателя, должность, специальность с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием принимаемого работника, дата начала работы, режим отдыха и труда, права и обязанности участников трудового договора, условия оплаты труда.

2.4. Трудовой договор может быть заключен:

- 2.4.1 на неопределенный срок;
- 2.4.2 на определенный срок: не более 5-ти лет (срочный трудовой договор). В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и основание для заключения срочного трудового договора.

2.5. Принимаемому работнику по решению работодателя может быть установлен срок испытания не более 3-х календарных месяцев. Для заместителей директора срок испытания может устанавливаться до 6-ти месяцев.

2.6. Каждый вновь поступающий работник школы проходит инструктаж по технике безопасности и медицинский осмотр, после чего на каждого поступающего работника заводится личная карточка.

2.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

2.8. Изменение квалификации, должности работника оформляется приказом в соответствии с заявлением работника.

2.9. Перевод работника на другую работу допускается только с его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3. Порядок прекращения трудового договора

Трудовой договор может быть расторгнут:

3.1. По соглашению сторон в любой оговоренный срок.

3.2. По инициативе работника, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

3.3. По истечении срока действия срочного трудового договора.

3.4. По инициативе работодателя в соответствии со ст.81,83 ТК РФ.

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

3.6. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ.

3.6.1. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4. Права работников

Работник школы имеет право на:

4.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора;

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

4.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;

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

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

4.6. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;

4.7. Участие в управлении школой в соответствии с Уставом школы и коллективным договором;

4.8. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

4.9. Разрешение индивидуальных трудовых споров в порядке, определенном Трудовым кодексом Российской Федерации;

4.10. Возмещение вреда, причиненного жизни и здоровью работника, застрахованного при исполнении им обязанностей по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях, путем предоставления застрахованному в полном объеме всех необходимых видов обеспечения по страхованию, в том числе оплату расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

4.11. Обязательное социальное страхование.

5. Обязанности работников

Работник обязан:

5.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностными инструкциями;

5.2. Соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.3. Проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать профессиональную этику.

5.4. Повышать качество работы, выполнять установленные нормы труда.

5.5. Своевременно и точно исполнять распоряжения (приказы) руководителя.

5.6. Использовать рабочее время для производительного труда.

5.7. Не допускать действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

5.8. Содержать учебный, рабочий кабинет (помещение) в чистоте и порядке в соответствии с СанПиНами.

5.9. По окончании рабочего времени сдать ключ от учебного, рабочего кабинета (помещения) вахтеру под роспись.

5.9.1. Ключи от учебных, рабочих кабинетов (помещений) хранятся на вахте, выдаются работнику и принимаются вахтером под роспись;

5.10. Эффективно и по назначению использовать учебное и (или) рабочее оборудование, содержать его в исправном состоянии.

5.11. Экономно и рационально расходовать энергетические и материальные ресурсы.

5.12. Соблюдать установленный порядок хранения, рационального учета материальных ценностей и документов.

5.13. Бережно относиться к имуществу учреждения, работодателя и других работников школы.

5.14. Соблюдать законные права и свободы учащихся;

5.15. Принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного процесса

5.16. В случаях возникновения чрезвычайной ситуации незамедлительно информировать директора или дежурного администратора и в дальнейшем действовать в соответствии с инструкцией, планом эвакуации.

5.17. Проходить:

5.17.1. обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

5.17.2. обязательные внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами;

5.17.3. обязательные психиатрические освидетельствования;

5.17.4. обучение санитарно-гигиеническим нормам и правилам.

5.17.5. обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.18. Учитель обязан:

5.18.1. начинать и заканчивать урок, занятия внеурочной деятельности и курсов по выбору (далее - учебные занятия) со звонком;

- 5.18.2. не оставлять учеников без контроля в учебных кабинетах (помещениях);
- 5.18.3. не удалять учащихся во время учебных занятий;
- 5.18.4. допускать опоздавших учащихся на занятия;
- 5.18.5. не допускать присутствия на учебных занятиях посторонних лиц (детей, родителей (законных представителей)). Присутствие родителей (законных представителей) на учебных занятиях допускается только с согласия директора школы или его представителя;
- 5.18.6. использовать время учебных занятий только для осуществления учебно-воспитательного процесса.
- 5.18.7. при проведении последнего учебного занятия в учебном кабинете (помещении) закрыть окна, выключить освещение, проверить наличие материальных ценностей, сдать ключ на вахту.

5.19. Педагогические работники:

- 5.19.1. несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения учебных занятий, внеклассных мероприятий и школьных перемен в соответствии с графиком дежурства учителей по этажам, утвержденным директором школы;
- 5.19.2. поддерживают постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся;
- 5.19.3. систематически повышают свою профессиональную квалификацию.

6. Права работодателя

Работодатель имеет право:

- 6.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры со всеми работниками школы в порядке и на условиях, установленных ТК РФ.
- 6.2. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд.
- 6.3. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и должностных инструкций в соответствии с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка и иных локальных актов.
- 6.4. Привлекать работников школы к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и ГК РФ.
- 6.5. Принимать локальные нормативные акты.
- 6.6. Создавать и вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов.

7. Обязанности работодателя

Работодатель обязан:

- 7.1. Соблюдать законы и иные правовые нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 7.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 7.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, обеспечивающие выполнения требований охраны и гигиены труда.
- 7.4. Уполномочить преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности осуществлять контроль выполнения требований охраны труда.
- 7.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей; рабочим местом, соответствующего требованиям охраны труда;
- 7.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, предусмотренные трудовым и коллективным договорами.
- 7.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
- 7.8. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

- 7.9. Предоставлять работникам полную и достоверную информацию о бюджете школы, финансово-экономической деятельности администрации.
- 7.10. Своевременно исполнять предписания государственных надзорных и контролирующих организаций.
- 7.11. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, принимать меры по их устранению.
- 7.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.
- 7.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 7.14. Обеспечивать своевременную выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию. В соответствии с установленными нормами обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и своевременную замену средств индивидуальной защиты.
- 7.15. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательного психиатрического освидетельствования, обучения санитарно-гигиеническим нормам и правилам.
- 7.16. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке, установленном федеральными законами.

8. Ответственность работника и работодателя

- 8.1. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного действия (или бездействия).
- 8.2. Работодатель (его представитель) обязан отстранить от работы работника школы:
- 8.2.1. появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- 8.2.2. не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний в области охраны труда;
- 8.2.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 8.2.4. при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 8.2.5. в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- 8.3. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.
- 8.3.1. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.
- 8.3.2. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний в области охраны труда, либо обязательный периодический медицинский осмотр (обследование) и обязательное психиатрическое освидетельствование не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9. Рабочее время и его использование.

9.1. Рабочее время – время, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, определенные трудовым договором и должностными инструкциями.

9.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

9.2. В учреждении установлена 6-ти дневная рабочая неделя, начало учебных занятий - с 08.00 часов.

9.3. Продолжительность рабочего времени учителя определяется расписанием учебных занятий, других педагогических работников, административного и обслуживающего персонала – графиком работы, которые утверждаются директором школы с учетом мотивированного мнения профкома.

9.4. Расписание учебных занятий составляется заместителем директора по УВР с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся согласно СанПиН, обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя.

9.4.1. Педагогическим работникам, имеющим нагрузку не более 1 ставки, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, который является рабочим временем педагога и в силу производственной необходимости может быть организован по усмотрению администрации с учетом нагрузки педагога.

9.4.2. Изменение в расписании на следующий день предоставляется участникам образовательных отношений не позднее 12.00 часов текущего дня.

9.5. Графики работ составляются с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

9.5.1. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и питания продолжительностью от 0,5 до 2-х часов, которые не включаются в рабочее время.

9.6. Заседания структурных органов государственно-общественного управления школой проводятся согласно утвержденной циклограмме.

9.7. Продолжительность совещаний, педагогических, научно-методических советов, методических объединений, родительских собраний не должна превышать более 1,5 часа, собрания школьников - более 1 часа.

9.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией учреждения к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул.

9.8.1. Рабочий день в каникулярное время начинается с 9.00 часов.

9.9. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с учетом мнения профкома, по распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ).

9.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

9.11. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

9.12. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором учреждения с учетом мотивированного мнения профкома и с учетом мнения педагогических работников (обсуждение нагрузки на предметных

- школьных методических объединениях, научно-методических советах) до ухода педагогических работников в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
- 9.13. При распределении учебной нагрузки учитываются следующие факторы:
- 9.13.1. сохранение преемственности и объема учебной нагрузки при условии сохранения классов-комплектов;
- 9.13.2. сохранение учебной нагрузки на протяжении всего учебного года при условии сохранения классов-комплектов;
- 9.13.3. обязательное письменное согласие педагогического работника на неполную нагрузку.
- 9.14. При проведении тарификации учителей на начало учебного года, объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора учреждения.
- 9.15. Ставка заработной платы учителю устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).
- 9.15.1. Продолжительность урока 40 или 45 минут установлена только для учащихся, поэтому пересчета рабочего времени учителя в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.
- 9.16. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников образовательного учреждения, ведущих преподавательскую деятельность, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.
- 9.17. Администрация организует учет явки на работу и уход с нее всех работников по формам, определенным в учреждении.
- 9.18. Работник отвечает перед администрацией за нарушение трудовой дисциплины, невыход на работу, уход с уроков, отпуск с уроков, опоздание, неявку на совещание, педсоветы, другие формы педагогической работы, что сопровождается объяснительной, заявлением, документом, согласно которым устанавливается или соответствующая оплата труда, или привлечение к дисциплинарной ответственности.
- 9.18.1. В случае неявки на работу по болезни или другой причине работник обязан заранее или впервые часы рабочего дня известить администрацию. О выходе на работу также сообщается заранее. В первый день выхода на работу предоставляется листок временной нетрудоспособности.
- 9.19. Педагогические работники обязаны прибывать на рабочее место за 15 минут до начала урока для подготовки учебного оборудования, классной доски, раздаточного материала учащимся.
- 9.19.1. Дежурный учитель, классный руководитель дежурного класса является за 30 минут до начала уроков, присутствует на линейке дежурных классов, осуществляет дежурство (контроль за порядком во время перемен) согласно графику дежурств. Рабочее время заканчивается через 15 минут после окончания уроков.
- 9.20. Педагогическим работникам запрещается:
- 9.20.1. изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- 9.20.2. отменять, изменять продолжительность учебных занятий и перерывов (перемен) между ними;
- 9.20.3. созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- 9.20.4. входить в класс во время учебных занятий, таким правом, в исключительных случаях, пользуется только директор школы и его заместители;
- 9.20.5. приглашать родителей на собеседование в урочное время;
- 9.20.6. пользоваться сотовыми телефонами во время урока;
- 9.21. Задержка педагогическими работниками учащихся после завершения учебных занятий разрешается в строго определенных случаях:

- 9.21.1. проведение классных часов и собраний;
- 9.21.2. подготовка и проведение классных, школьных и внешкольных мероприятий;
- 9.21.3. дежурство класса по школе;
- 9.21.4. генеральная уборка и субботники по согласованию с родителями (законными представителями);
- 9.21.5. проведение зачетов, дополнительных занятий, консультаций;
- 9.21.6. во всех других случаях требуется согласование с директором школ или представителем директора.
- 9.22. Классный руководитель своевременно, согласно графику, сопровождает учащихся в школьную столовую.
- 9.23. Работники учреждения, не задействованные в учебно-воспитательном процессе, прибывают на рабочее место за 10 минут до начала смены и заканчивают рабочий день после сдачи рабочего места непосредственному руководителю.
- 9.24. Работникам учреждения, не задействованным в учебно-воспитательном процессе, запрещается уходить с рабочего места без разрешения непосредственного руководителя.
- 9.25. Работникам учреждения запрещается:
 - 9.25.1. делать замечания какому-либо работнику по поводу его работы во время проведения учебных занятий и в присутствии учащихся;
 - 9.25.2. курить в помещении и на территории учреждения.

10. Время отдыха

- 10.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания согласно утвержденному графику работы.
- 10.2. Всем работникам предоставляется один выходной день - воскресенье, а также нерабочие праздничные дни.
- 10.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней для педагогических работников и 28 календарных дней для технического и обслуживающего персонала, а так же ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск для всех работников продолжительностью 8 календарных дней (ст. 115 ТК РФ, ст. 14 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях»).
- 10.4. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, и порядок его предоставления определен в ст. 121, 122. ТК РФ.
- 10.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).
- 10.6. Перечень работников, которым руководитель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, предоставлен в ст. 128 ТК РФ.

11. Дисциплинарное взыскание

- 11.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
 - 11.1.1. Замечание;
 - 11.1.2. Выговор;
 - 11.1.3. Увольнение по соответствующим основаниям определенным ст. 81, 336 ТК РФ.
- 11.2. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

11.3. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

11.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени отсутствия работника по независящим от него причинам.

11.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен потребовать объяснение от работника в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

11.6. Работники, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения профкома.

11.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись.

11.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

11.9. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения и (или) в суд.

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

12. Поощрение работников

12.1. Работники, добросовестно исполняющие трудовые обязанности, определенные трудовым договором и должностными инструкциями:

12.1.1. поощряются благодарностью, благодарностью с занесением в трудовую книжку, почетной грамотой, премией, ценным подарком;

12.1.2. представляются к награждению вышестоящими органами управления образования в последовательности от низших видов поощрений до присвоения нагрудного знака Министерства и правительственных наград.

12.2. Поощрения в денежном исчислении устанавливаются согласно перечню стимулирующих выплат, определённых в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы.

12.3. Поощрения при отсутствии денежных средств: дни отдыха за работу не входящую в круг основных обязанностей работника в каникулярное время (ст. 152 ТК РФ).

Перечень
должностей работников
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска
1	Заместитель директора	5 дней
2	Заведующий хозяйством	5 дней

Перечень
специфических работ в отдельных учреждениях образования,
за которые производится повышение размера минимального
оклада (ставки) с образованием нового оклада (ставки)

Педагогическим работникам за специфику работы в учреждении осуществляется повышение минимального оклада (ставки) в следующих размерах и случаях. Повышение минимального окладов (ставки) с образованием нового оклада (ставки) (с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы):

1. Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития) повышение производится на 20% за фактически отработанное время.
2. Педагогическим работникам учреждения, реализующих образовательные программы в профильных классах, а также классах с углубленным изучением отдельных предметов, повышение производится на 15% за фактически отработанное время в этих классах.
3. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей, имеющих ограниченные возможности (при наличии соответствующего медицинского заключения), повышение производится на 20%.
4. Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, - на 20%/
5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение окладов (ставок) по двум и более основаниям (в процентах), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из минимального оклада (ставки) без учета повышения по другим основаниям.

Перечень
видов и размеров выплат за работу в условиях,
отклоняющихся от нормальных

1. За работу в ночное время в размере 35% часовой ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).
2. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни, не менее чем в двойном размере.
3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, до 50% от оклада по основной должности.
4. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению сторон.

Перечень должностей,
видов и форм обучения безопасности труда

№ п/п	Наименование должности	Вид обучения	Форма обучения
1.	Директор СОШ №3	Обучение методам системного управления эффективным обеспечением безопасных и безвредных условий труда, защитой от опасностей и рисков, профилактикой связанных с работой травм и заболеваний, организацией оказания первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Аудиторное обучение (семинар). Проверка полученных и остаточных знаний.
2.	Заместитель директора	Обучение методам системного управления эффективным обеспечением безопасных и безвредных условий труда, защитой от опасностей и рисков, профилактикой связанных с работой травм и заболеваний, организацией оказания первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Стажировка. Аудиторное обучение (семинар). Проверка полученных и остаточных знаний.
3.	Специалист по охране труда	Обучение методам системного управления эффективным обеспечением безопасных и безвредных условий труда, защитой от опасностей и рисков, профилактикой связанных с работой травм и заболеваний, организацией оказания первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Стажировка. Аудиторное обучение (семинар). Проверка полученных и остаточных знаний.
4.	Преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	Обучение методам системного управления эффективным обеспечением безопасных и безвредных условий труда, защитой от опасностей и рисков, профилактикой связанных с работой травм и заболеваний, организацией оказания первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Стажировка. Аудиторное обучение (семинар). Проверка полученных и остаточных знаний.
5.	Заведующий	Обучение методам системного	Стажировка.

	хозяйством	управления эффективным обеспечением безопасных и безвредных условий труда, защитой от опасностей и рисков, профилактикой связанных с работой травм и заболеваний, организацией оказания первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Аудиторное обучение (семинар). Проверка полученных и остаточных знаний.
6.	Педагогический персонал (учитель, педагог-психолог, педагог социальный, педагог-организатор, воспитатель, учитель-дефектолог, учитель-логопед)	Общее обучение знаниям по организации обеспечения безопасных и безвредных условий труда, защите от опасностей и рисков, профилактике связанных с работой травм и заболеваний, методам первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Стажировка. Специальный обучающий курс (собеседования, индивидуальные и групповые консультации, самостоятельное изучение материала). Проверка полученных и остаточных знаний.
7.	Специалисты (библиотекарь инженер-электроник, инспектор по кадрам, делопроизводитель)	Общее обучение знаниям по организации обеспечения безопасных и безвредных условий труда, защите от опасностей и рисков, профилактике связанных с работой травм и заболеваний, методам первой помощи и социальной защиты пострадавших.	Стажировка. Специальный обучающий курс (собеседования, индивидуальные и групповые консультации, самостоятельное изучение материала). Проверка полученных и остаточных знаний.
8.	Работники рабочих профессий и младший обслуживающий персонал	Обучение безопасным приемам выполнения работ и рабочих операций. Обучение приемам оказания первой помощи пострадавшим.	Инструктаж. Стажировка. Проверка полученных умений и навыков. Специальный обучающий курс (собеседования, индивидуальные и групповые консультации, самостоятельное изучение материала). Проверка полученных и остаточных знаний.

Перечень должностей и профессий,
подлежащих обучению в форме индивидуальной стажировки на рабочем месте

№	Наименование должности	Длительность индивидуальной стажировки	Руководитель индивидуальной стажировки
1	Заместитель директора	от двух недель до одного месяца	Директор СОШ
2	Специалист по охране труда	от двух недель до одного месяца	Директор СОШ
3	Заведующий хозяйством	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
4	Преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
5	Учитель	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
6	Педагог-психолог	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
7	Педагог социальный	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
8	Педагог-организатор	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
9	Воспитатель	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
10	Учитель-дефектолог	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
11	Учитель-логопед	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
12	Библиотекарь	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
13	Инженер- электроник	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
14	Специалист по кадрам	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
15	Делопроизводитель	от двух недель до одного месяца	Заместитель директора
16	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством
18	Электромонтер по ремонту, обслуживанию электрооборудования	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством
19	Уборщик служебных помещений	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством

20	Лаборант	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством
21	Дворник	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством
22	Гардеробщик	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством
23	вахтер	от трех до 19 рабочих смен	Заведующий хозяйством

*Для работников рабочих профессий, не имеющих опыта работы, сроки стажировки устанавливаются длительностью от одного до шести месяцев.

Перечень должностей,
подлежащих обучению в форме специального обучающего курса

№	Наименование должности	Сроки прохождения специальному обучения безопасности труда	Ответственный за обучение
1	Учитель	1 раз в 3 года	Заместитель директора
2	Педагог-психолог	1 раз в 3 года	Заместитель директора
3	Педагог социальный	1 раз в 3 года	Заместитель директора
4	Педагог-организатор	1 раз в 3 года	Заместитель директора
5	Воспитатель	1 раз в 3 года	Заместитель директора
6	Учитель-дефектолог	1 раз в 3 года	Заместитель директора
7	Учитель-логопед	1 раз в 3 года	Заместитель директора
8	Библиотекарь	1 раз в 3 года	Заместитель директора
9	Инженер электроник	1 раз в 3 года	Заместитель директора
10	Инспектор по кадрам	1 раз в 3 года	Заместитель директора
11	Делопроизводитель	1 раз в 3 года	Заместитель директора
12	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1 раз в год	Заведующий хозяйством
13	Электромонтер по ремонту, обслуживанию электрооборудования	1 раз в год	Заведующий хозяйством
14	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	Заведующий хозяйством
15	Лаборант	1 раз в год	Заведующий хозяйством
16	Дворник	1 раз в год	Заведующий хозяйством
17	Гардеробщик	1 раз в год	Заведующий хозяйством

Перечень должностей,
подлежащих обучению по охране труда в обучающих организациях

№	Должность	Сроки прохождения обучения
1.	Директор СОШ	1 раз в три года
2.	Заместитель директора	1 раз в три года
3	Специалист по охране труда	1 раз в три года
4	Преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	1 раз в три года
5	Заведующий хозяйством	1 раз в три года

Перечень должностей работников,
подлежащих проверке знаний требований охраны труда

№	Должность, профессия	Сроки прохождения проверки знаний	Организация, в которой проводится проверка знаний
1	Директор СОШ	1 раз в 3 года	Обучающая организация
2	Заместитель директора	1 раз в 3 года	Обучающая организация
3	Заведующий хозяйством	1 раз в 3 года	Обучающая организация
4	Специалист по охране труда	1 раз в 3 года	Обучающая организация
5	Преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	1 раз в 3 года	Обучающая организация
6	Учитель	1 раз в 3 года	СОШ №3
7	Педагог-психолог	1 раз в 3 года	СОШ №3
8	Педагог социальный	1 раз в 3 года	СОШ №3
9	Педагог-организатор	1 раз в 3 года	СОШ №3
10	Воспитатель	1 раз в 3 года	СОШ №3
11	Учитель-дефектолог	1 раз в 3 года	СОШ №3
12	Учитель-логопед	1 раз в 3 года	СОШ №3
13	Библиотекарь	1 раз в 3 года	СОШ №3
14	Инженер электроник	1 раз в 3 года	СОШ №3
15	Специалист по кадрам	1 раз в 3 года	СОШ №3
17	Делопроизводитель	1 раз в 3 года	СОШ №3
18	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	1 раз в год	СОШ №3
19	Электромонтер по ремонту, обслуживанию электрооборудования	1 раз в год	СОШ №3
20	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	СОШ №3
21	Лаборант	1 раз в год	СОШ №3
22	Дворник	1 раз в год	СОШ №3
23	Гардеробщик	1 раз в год	СОШ №3

Контингенты работников, подлежащих периодическим медицинским осмотрам в соответствии с приказом минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 года № 302 н

№ п/п	Профессия	Вредные и опасные производственные факторы приложение 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н	наименование работ Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н	Периодичность
1.	Специалист по кадрам	-	п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
2.	Делопроизводитель		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
3.	Уборщик служебных помещений	П.4.1 (Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве)	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п.3.5 (Производственный шум на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником шум)	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
6.	Библиотекарь		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
7.	Дворник		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных	1 раз в год

			организациях	
8.	Электромонтер по ремонту, обслуживанию электрооборудования		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях п.1. Работы на высоте п.2. Работы по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок	1 раз в год
9.	Лаборант (химии)		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
10.	Лаборант (физики)		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
11.	Лаборант (информатики)		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
12.	Учитель химии		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
13.	Учитель физики		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
14.	Учитель информатики		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
15.	Учитель	п.3.5 (Производственный шум на рабочих местах с	Приложение № 2 в	1 раз в год

	технологии	вредными и (или) опасными условиями труда, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником шум)	соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	
16.	Учитель физкультуры		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
17.	Инженер-электроник		Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
18.	Директор	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
19.	Заместитель директора	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
20	Методист			
20.	Учитель	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
21	Педагог - психолог	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
22	Педагог-организатор	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год

23	Воспитатель	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
24	Учитель-дефектолог	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
25	Учитель-логопед	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
26	Заведующий хозяйством	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
27	Гардеробщик	-----	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
28	Социальный педагог	_____	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
29	Преподаватель-организатор (ОБЖ, допризывной подготовки)	_____	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год
30	Вахтер	_____	Приложение № 2 в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н п.18. Работы в образовательных организациях	1 раз в год

Перечень должностей и профессий,
подлежащих обязательному психиатрическому освидетельствованию раз в 5 лет

№	Должности, профессии	Вредные вещества и неблагоприятные производственные факторы	Вид профессиональной деятельности в условиях повышенной опасности
1	Директор	-	Работник учебно - воспитательных учреждений
2.	Заместитель директора	-	Работники учебно - воспитательных учреждений
3.	Заведующий хозяйством	-	работники учебно - воспитательных учреждений
4.	Учитель	-	работники учебно - воспитательных учреждений
	Учитель технологии	п.3.5 (Производственный шум на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся источником шум) - приложение 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н	работники учебно - воспитательных учреждений
5	Учитель -логопед	-	работники учебно - воспитательных учреждений
6	Учитель - дефектолог	-	работники учебно - воспитательных учреждений
7	Педагог-психолог	-	работники учебно - воспитательных учреждений
8	Педагог социальный	-	работники учебно - воспитательных учреждений
9	Педагог-организатор	-	работники учебно - воспитательных учреждений
10	Воспитатель	-	работники учебно - воспитательных учреждений
11	Преподаватель - организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	-	работники учебно - воспитательных учреждений
13	Делопроизводитель	-	работники учебно - воспитательных учреждений
14	Библиотекарь	-	работники учебно - воспитательных учреждений
15	Инженер - электроник	-	работники учебно - воспитательных учреждений
16	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	п.3.5 (Производственный шум на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых имеется технологическое оборудование, являющееся	работники учебно - воспитательных учреждений

		источником шум) - приложение 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н	
17	Электромонтер по ремонту, обслуживанию эл. оборудования	-	работники учебно - воспитательных учреждений работа на высоте работа в действующих электроустановках
18	Уборщик служебных помещений	П.4.1 (Физические перегрузки (физическая динамическая нагрузка, масса поднимаемого и перемещаемого груза вручную, стереотипные рабочие движения, статическая нагрузка, рабочая поза, наклоны корпуса, перемещение в пространстве) - приложение 1 к приказу Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302 Н	работники учебно - воспитательных учреждений работа на высоте
19	Гардеробщик	-	работники учебно - воспитательных учреждений
20	Дворник	-	работники учебно - воспитательных учреждений
21	Лаборант	-	работники учебно - воспитательных учреждений
22	Специалист по кадрам	-	работники учебно - воспитательных учреждений

ПЕРЕЧЕНЬ
 профессий и должностей, работа в которых дает право
 на бесплатное обеспечение специальной одежды, специальной обуви
 и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия или должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Нормативный документ
1	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.19
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.23
		Зимой дополнительно:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.16
		Валенки с резиновым низом	1 на 2,5 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.16
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.16

3	Заведующий библиотекой ; библиотечкарь	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.30
4	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.32
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.32
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н П.40
5	Лаборант химического анализа	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.66
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.66
		Перчатки с полимерным покрытием или	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.66
		Перчатки с точечным покрытием		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.66
		Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.66
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н п.66

		Головной убор	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания	
6	Лаборант электромеханических измерений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.67	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.67	
		Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.67	
7	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135	
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.135	
		дополнительно: зимой при наружных работах:			
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.1б	

		Валенки с резиновым низом	1 на 2,5	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.16	
		Головной убор утепленный	1шт. на 2 года	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н Примечание п.16	
8	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.163	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
9	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий			
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.171	
10	Учитель технологии (технический труд)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1шт	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.162	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт		Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.162
		Перчатки с точечным покрытием	До износа		Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.162
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары		Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.162

		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.162
		Головной убор (берет)	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.3 примечания
11	Электромонтер по обслуживанию электроустановок Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования.	При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт 1 комплект	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием	12 пар	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Боты или галоши диэлектрические	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Перчатки диэлектрические	дежурные	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Щиток защитный лицевой или Очки защитные	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	Приказ министерства труда и социальной защиты Р Ф от 9 декабря 2014 г. N 997н п.189

Перечень рабочих мест, связанных с легкосмываемым загрязнением, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств

№ п/п	Наименование рабочего места	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типовых норм	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Примечание
1.	директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Раздел II п.7 (Очищающие средства) Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств утвержденных Приказом Минздравсоцразвития России № 1122н от 17.12.2010г, с изменениями, утв. приказом Минтруда РФ от 23.11.2017 №805н, вступившими в законную силу с 12 июня 2018г.	200 гр. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	Работодатель не выдает непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.
2.	заместитель директора				
3.	учитель				
4.	учитель - логопед				
5.	учитель - дефектолог				
6.	педагог - психолог				
7.	воспитатель				
8.	педагог социальный				
9.	педагог-организатор				
10.	преподаватель-организатор (ОБЖ, доприз. подготовки)				
11.	заведующий хозяйством				
12.	рабочий по комплексному обслуживанию здания				
13.	библиотекарь				
14.	делопроизводитель				
15.	специалист по кадрам				
16.	уборщик служебных помещений				
17.	инженер - электроник				
18.	лаборант				
19.	вахтер				
20.	гардеробщик				
21.	дворник				
22.	электромонтер по ремонту, обслуживанию эл. оборудования				

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший воспитатель	Воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии, воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждениях начального и среднего профессионального образования

Положение об оплате труда работников

Глава 1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее – Положение) разработано в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом МКУ «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» от 26.04.2019г. №116-26-238.
2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №3» (далее – учреждение).
3. Положение определяет:
 - 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;
 - 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
 - 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
 - 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
 - 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников учреждения.
4. Руководитель учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации утверждает положение об оплате труда работников учреждения, а также изменения в него.
5. Наименования должностей (профессий) и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, установленным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартах.
6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.
Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей (профессий).
7. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также установленной квалификационной категории.
8. Оплата труда педагогическому работнику при замещении временно отсутствующего работника продолжительностью до 2-х месяцев производится разовыми часами, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника продолжительностью 2 месяца и более - недельными часами.
9. Работникам, за исключением педагогического персонала, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) устанавливается доплата в размере 30% от оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы.

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

Глава 2. Порядок формирования фонда оплаты труда

11. Фонд оплаты труда работников учреждения на календарный год формируется исходя из размеров субсидий, выделяемых на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

12. Штатное расписание учреждения включает в себя все должности работников данного учреждения, после согласования начальником муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» (далее – Управление образования) утверждается руководителем учреждения.

13. Фонд оплаты труда включает в себя базовую часть (не менее 75%) и стимулирующую часть (не более 25%).

14. Порядок расчета суммы стимулирующих выплат устанавливается приказом начальника Управления образования.

Глава 3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения

15. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются трудовыми договорами на основе профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) (квалификационных уровней ПКГ), а по должностям, не включенным в ПКГ, с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения.

16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ по должностям работников (профессиям рабочих) учреждения определены в Приложениях № 1 - № 3 к настоящему Примерному положению.

Глава 4. Размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения

17. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- 1) выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- 3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности работника, но непосредственно связанную с образовательным процессом).

18. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда.

19. Доплата работникам учреждения за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанного за час работы.

20. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат

компенсационного характера:

- выплаты за наличие звания и наград;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты молодым специалистам;
- выплаты педагогическим работникам за стаж педагогической работы.
- ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде.

20.1. Работникам образовательных учреждений, занимающим штатные должности, устанавливаются (в абсолютной величине или процентах) следующие выплаты за профессиональное развитие с учетом педагогической нагрузки:

- за ученую степень кандидата наук – 3000 рублей;
- за ученую степень доктора наук – 7000 рублей;
- за ученое звание доцента – 40 процентов от минимального размера оклада, ставки заработной платы;
- за ученое звание профессора – 60 процентов от минимального оклада, ставки заработной платы.

20.2. Работникам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР устанавливается доплата в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом педагогической нагрузки.

20.3. Повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы по занимаемой должности с учетом педагогической нагрузки устанавливается за наличие квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации педагогических работников (Приложение № 5).

20.4. Молодым специалистам из числа педагогических работников, закончивших полный курс высшего, а также средне-профессионального образования, проходившим обучение исключительно на дневной форме, устанавливается ежемесячная выплата в течение первых четырех лет работы в размере 80 процентов оклада. Из установленного периода исключается время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, но не более трех лет.

Основными условиями получения данной выплаты молодыми специалистами являются наличие диплома государственного образца об окончании учебного заведения высшего или среднего профессионального образования, работа в образовательном учреждении.

20.5. Педагогическим работникам за стаж педагогической работы (включая нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет) устанавливается ежемесячная выплата от ставки (оклада) заработной платы в следующих размерах:

- с 4-х лет до 10 лет – 5%;
- с 10 до 15 лет – 7%;
- с 15 и выше – 10%.

20.6. Педагогическим работникам (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор, преподаватель ОБЖ, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, учитель-дефектолог, методист) и другим работникам образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за сложность, напряженность и высокие достижения в труде в размере до 150% должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени (месяц, квартал, год).

21. Размеры и виды выплат компенсационного характера не вошедшие в данный раздел определены в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Глава 5. Размеры, порядок и условия установления выплат из фонда выплат стимулирующего характера работникам учреждения

22. Работникам учреждений, на основе показателей эффективности деятельности работников, устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному труду и на поощрение за выполненную работу. Показатели эффективности деятельности работников учреждения предусмотрены в Приложении № 6 к настоящему Положению.

23. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы.

24. Показатели и критерии эффективности деятельности каждого работника рассматриваются комиссией, созданной в учреждении. Комиссия формируется из председателя комиссии, которым является руководитель учреждения, и членов комиссии. В состав комиссии обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения и молодые специалисты.

25. Решение комиссии об установлении баллов оформляется протоколом, который утверждается председателем комиссии.

26. На основании протокола комиссии руководитель учреждения издает приказ о распределении выплат стимулирующего характера, а также обеспечивает гласность в вопросах определения подходов и критериев их установления.

27. Комиссия рассматривает письменные обращения работников учреждения по вопросам выплат стимулирующего характера и по каждому письменному обращению направляет ответ работнику в сроки, определенные соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

28. Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

29. Стимулирующие выплаты производятся в случае отсутствия у работника:

- нарушений Трудового кодекса РФ, административных взысканий;
- нарушений статей закона Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, трудового договора;
- обоснованных жалоб родителей;
- нарушений по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- нарушений исполнительской дисциплины (некачественное ведение документации, несвоевременное предоставление отчетов).

Стимулирующие выплаты выплачиваются вместе с заработной платой за расчетный месяц.

Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения и заместителя руководителя

30. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей определяется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей, заместителей руководителей муниципальных образовательных учреждений, в отношении которых, муниципальное казенное учреждение «Управление образования администрации муниципального образования «город Саянск» является главным распорядителем бюджетных средств.

30.1. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения, определяемый в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере и составляет 21 248 рублей.

30.2. Должностной оклад заместителей руководителей учреждений устанавливается на 10 - 40 процентов ниже должностного оклада руководителя каждого учреждения, с учетом коэффициента кратности к должностному окладу руководителя (без учета стимулирующих выплат).

31. Предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, их

заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета руководителя и заместителя руководителя), установлено в кратности от 1 до 5.

Глава 7. Условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

32. Размеры ставок заработной платы учебно-вспомогательного персонала (далее – работники) учреждения определены в Приложениях № 1 - № 3 к настоящему примерному Положению.

33. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом дифференциации. Размеры дифференциации определены в Приложении № 7 к настоящему Положению.

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

35. Применение доплаты до минимального размера оплаты не образует новый оклад и не учитывается при определении размеров иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

36. Работникам учреждения выплачивается единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере не более 30 процентов оклада (ставки) заработной платы. Выплата единовременной премии осуществляется сверх минимального размера оплаты труда.

Глава 8. Иные вопросы, связанные с оплатой труда

37. Работникам учреждения за счет средств фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в случае причинения материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника, а также в связи с материальными затруднениями (болезнь работника или члена его семьи, смерть члена семьи, другие непредвиденные обстоятельства) и по другим уважительным причинам.

Решение об оказании материальной помощи работнику учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т. ч. усыновленные), родители работников учреждения.

38. В случае смерти работника учреждения, а также смерти работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего - семье умершего выплачивать единовременное пособие в размере 10 000 рублей; в случае смерти близких родственников работника (родители, дети, супруги) - оказывать материальную помощь в размере 5000 рублей, выплаты производятся в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания (для бюджетных учреждений).

39. Работникам, добросовестно отработавшим в учреждении не менее 3 лет, в день 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия выплачивается денежная премия в размере 3000 рублей, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

1. Работники образования

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Секретарь учебной части	7825
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Старший вожатый	7884
Инструктор по физической культуре	
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Инструктор-методист	7904
Концертмейстер	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
3 квалификационный уровень	
Мастер производственного обучения	7944
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	7983
Старший воспитатель	
Старший методист	
Учитель	
Учитель-логопед	
Учитель-дефектолог	
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) структурным подразделением:	8023
отделом	
отделением	
учебно-консультационным пунктом	
другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	
2 квалификационный уровень	
Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	8062

Общепромышленные должности служащих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Делопроизводитель	5900
Секретарь-машинистка	
Кассир	
Архивариус	
2 квалификационный уровень	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	6084
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам	6240
Лаборант	
Диспетчер	
Техник-программист	
2 квалификационный уровень	
Заведующий складом	6396
Заведующий хозяйством	
Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"	
Старший лаборант	
3 квалификационный уровень	
Заведующий производством (шеф-повар)	6916
4 квалификационный уровень	
Механик	7353
5 квалификационный уровень	
Главный специалист в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских, заместитель главного бухгалтера (за исключением общеобразовательных учреждений и централизованной бухгалтерии)	7696
Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Специалист по кадрам	8001
Инженер	
Специалист по охране труда	
Инженер-программист (программист)	
Экономист	
Бухгалтер	
Документовед	

2 квалификационный уровень	
Бухгалтер 2 категории	8320
Экономист 2 категории	
3 квалификационный уровень	
Бухгалтер 1 категории	8777
Экономист 1 категории	
4 квалификационный уровень	
Ведущий бухгалтер	9285
Ведущий экономист	
5 квалификационный уровень	
Заместитель главного бухгалтера	9617
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Заведующие (начальники) отделами, лабораториями, бюро, начальник вспомогательного отдела (кадров, спецотдела и др.)	10119
2 квалификационный уровень	
	10640
3 квалификационный уровень	
Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	11280

Общепрофессиональные профессии рабочих

Наименование должности (профессии)	Минимальный размер оклада (ставки), руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
Кухонный работник	5600
Подсобный рабочий	
Мойщик посуды	
Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
Сторож (вахтер)	
Гардеробщик	
Дворник	
Оператор копировальных и множительных машин	
Уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	
Столяр, плотник	
Слесарь-электрик	
Слесарь по ремонту оборудования	
Повар	
2 квалификационный уровень	
Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	6329
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:	7119
Водитель автомобиля	
2 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8209
3 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8809

4 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9439
Водитель автомобиля	

Порядок и условия выплат компенсационного характера работникам учреждений

№ п/п	Наименование компенсационной выплаты	Условия и размеры выплат компенсационного характера
1.	Классное руководство	<p>1) педагогическим работникам общеобразовательных организаций за выполнение обязанностей классного руководителя от оклада (ставки) заработной платы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - в 1- 11 классах - 30%; <p>2) педагогическим работникам общеобразовательных организаций, выполняющим функции классного руководителя, за организацию работы с обучающимися - в размере 1000 рублей в месяц в классе с наполняемостью не менее установленной Порядком учреждения и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 августа 2013 года № 1015, СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и учреждениям обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденными Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 года N 189.</p> <p>Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер компенсационной выплаты уменьшается пропорционально численности обучающихся;</p> <p>3) педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, выполняющим функции классного руководителя, одновременно в двух и более классах, размер компенсационной выплаты определяется с учетом наполняемости в каждом классе.</p>
2.	Проверка письменных работ	<p>1) педагогическим работникам за проверку письменных работ в расчете за учебные часы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1-4 классы по русскому языку, чтению, математике, окружающему миру - 20%; - 5-11 классы по русскому языку и литературе, математике – 20%; - 1-11 классы по иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, биологии, географии, информатике, истории, обществознанию - в размере 10 % оклада (ставки) заработной платы (с учетом повышения за наличие квалификационной категории); <p>2) педагогическим работникам, осуществляющим обучение по индивидуальному учебному плану на дому, в расчете за учебные часы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - по русскому языку и литературе, математике – 10%; - по иностранному языку, технологии и черчению, химии и физике, биологии, географии, информатике, истории,

		обществознанию - в размере 5 процентов оклада (ставки) заработной платы (с учетом повышения за наличие квалификационной категории).
3.	Заведование: кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, участками для групповых прогулок, занятий, групповыми ячейками (при наличии паспорта)	1) педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, групповыми ячейками - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы; 2) педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (с 01 апреля по 30 сентября), учебными мастерскими в размере 20 процентов оклада (ставки) заработной платы; 3) воспитателям за участки для групповых прогулок, инструкторам по ФИЗО - 10%; 4) педагогическим работникам за заведование школьным музеем в размере 20 процентов оклада (ставки) заработной плат
4.	Руководство предметными профессиональными объединениями	1) педагогическим работникам за руководство предметными профессиональными объединениями: - дошкольными, школьными - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы; - городскими - в размере 15 процентов оклада (ставки) заработной платы.
5.	За работу в образовательной организациях, реализующих основные общеобразовательные адаптированные программы	1) педагогическим работникам образовательных учреждений за работу в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья – повышение окладов на 20 процентов с учетом педагогической нагрузки.
6.	За работу в группах оздоровительной направленности для детей с туберкулезной интоксикацией	1) педагогическим работникам образовательных учреждений производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы) за фактически отработанное время; 2) помощникам воспитателей, машинисту по стирке и ремонту спецодежды, кастелянше, работающим в группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях для детей с туберкулезной интоксикацией, а также имеющих группы с туберкулезной интоксикацией (независимо от количества этих групп) производится повышение оклада (ставки) на 15 процентов за все часы работы.
7.	За обучение по индивидуальному учебному плану на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения	1) учителям и другим педагогическим работникам производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов с учетом педагогической нагрузки.
8.	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на	1) учителям и другим педагогическим работникам производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов с учетом педагогической нагрузки.

	длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	
9.	За реализацию образовательных программ в профильных классах, а также в классах с углубленным изучением отдельных предметов	1) учителям и другим педагогическим работникам образовательных учреждений, производится повышение на 15 процентов с учетом объема учебной нагрузки за преподавание профильных предметов за фактически отработанное время в этих классах.
10.	Работа в составе территориальной психолого-медико-педагогической комиссии	1) специалистам производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов.
11.	За работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья, и детьми, обучающимися по адаптированным основным общеобразовательным программам с ЗПР и умственной отсталостью	1) учителю-логопеду, учителю-дефектологу производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов.
12.	За работу по специальным индивидуальным программам для детей с тяжелой и глубокой отсталостью (интеллектуальными нарушениями, тяжелыми и множественными нарушениями развития)	1) педагогическим работникам производится повышение оклада (ставки) заработной платы на 20 процентов.
13.	За проведение внеклассной работы по физкультуре, в зависимости от числа классов	1) в зависимости от числа классов определяется доплата в целом на учреждение: 10-19 классов – 60 процентов; 20-29 классов – 100 процентов; 30-39 классов – 140 процентов. Сумма доплат может делиться между педагогическими работниками, выполняющими эту работу в процентном соотношении.
14.	За работу на улице в зимнее время (с 1 ноября по 31 марта)	1) учителям, преподавателям физической культуры - 10 процентов от оклада (ставки) заработной платы за фактически проведенные часы в этих условиях.
15.	За превышение наполняемости классов	1) учителям и другим педагогическим работникам образовательных учреждений в классах с превышением норматива наполняемости устанавливается доплата:

		- за превышение наполняемости класса до 5 чел. – 5 процентов, - за превышение наполняемости класса на 5 и более человек - 10 процентов.
16.	Победителям - призерам городских и областных конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года" и других отраслевых конкурсов профессионального мастерства	1) победителям городских конкурсов в размере 15 процентов, призерам (лауреатам) городских конкурсов –10 процентов от оклада (ставки) заработной платы сроком на один год; 2) победителям областных конкурсов - в размере 20 процентов, призерам (лауреатам) областных конкурсов - в размере 15 процентов от оклада (ставки) заработной платы сроком на один год.
17.	За выполнение работы по руководству органами ученического самоуправления в рамках деятельности РДШ	1) педагогическим работникам - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы.
18.	За выполнение работ по охране труда	1) работнику - в размере 20 процентов оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей, при условии отсутствия специалиста по охране труда в штате учреждения).
19.	За работу в группах для детей раннего возраста (с 2-х месяцев до 3-х лет)	1) воспитателям - в размере 20 процентов оклада (ставки) заработной платы за фактически отработанное время в этих группах.
20.	За выполнение работ по ГО и ЧС	1) работнику - в размере 10 процентов оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей).
21.	За ведение работы в АИС «Мониторинг общего и дополнительного образования»	1) работнику - в размере 15 процентов оклада (ставки) заработной платы (на основании приказа руководителя учреждения о возложении обязанностей).

**Размер повышающих коэффициентов к минимальному размеру оклада по занимаемой должности за квалификационную категорию, присвоенную по результатам аттестации педагогических работников
(с учетом педагогической нагрузки)**

Наименование должности (профессии)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за квалификационную категорию
Старший вожатый	0,3 – для первой категории; 0,5 – для высшей категории
Инструктор по физической культуре	
Педагог дополнительного образования	
Педагог-организатор	
Социальный педагог	
Тренер-преподаватель	
Воспитатель	
Методист	
Педагог-психолог	
Преподаватель (кроме преподавателей, отнесенных к ППС)	
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	
Старший методист	
Учитель	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Рекомендуемые показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений

1. Оценочный лист учителя

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателей	Оценка в баллах	Корректировка комиссии
1. За общие показатели успеваемости обучающихся на уровне города по рез-там ГИА (по результатам ОГЭ, ЕГЭ)			
1.1. Отсутствие учащихся, не прошедших ГИА в срок до 01 июля текущего года	Устанавливается с 1 сентября на весь учебный год	4	
- выше среднего по городу		6	
- выше среднего по области		8	
2. За положительную динамику и стабильные результаты качества знаний обучающихся в сравнении собственными результатами предыдущего отчетного периода			
2.1. Стабильные результаты качества знаний обучающихся	Устанавливается с 1 сентября и с 1 января на каждое полугодие	4	
2.2. Положительная динамика качества знаний обучающихся		6	
3. Доля обучающихся, выбравших предмет для сдачи в формате ЕГЭ, ОГЭ от количества обучающихся у данного учителя в выпускном классе			
менее 45%	Устанавливается с 1 сентября на весь учебный год	4	
46%-70%		6	
более 70%		8	
100 %		10	
4. За подготовку победителей и призеров НПК и предметных олимпиад (устанавливается по факту, одновременно), за каждого подготовленного учащегося			
- школьный уровень (очное участие)	призер	устанавливается по факту, одновременно	1
	победитель		2
- муниципальный уровень (очное участие)	призер		2
	победитель		4
- региональный уровень (очное участие)	участник		4
	призер		8
	победитель		10
- всероссийский уровень (очное участие)	участник		8
	призер		10
	победитель	12	
5. За подготовку призеров, победителей спортивных соревнований, творческих конкурсов, интеллектуальных игр и др. (устанавливается по факту, одновременно), за каждого подготовленного учащегося/команду			
- муниципальный уровень (очное участие)	участник (команда)	устанавливается по факту, одновременно	2
	участник (индивид.)		1
	призер (команда)		6

	призер (индивид.)		3			
	победитель (команда)		8			
	победитель (индивид.)		4			
- региональный уровень (очное участие)	участник (команда)		4			
	участник (индивид.)		2			
	призер (команда)		8			
	призер (индивид.)		4			
	победитель (команда)		10			
	победитель (индивид.)		5			
	6. За работу в экспертных комиссиях, олимпиадах, судействе (при условии исполнения обязанностей в свободное от уроков время)		единовремен но	3		
7. За участие в методической, экспериментальной и инновационной деятельности						
7.1. Проведение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых уроков, конкурсов (очных) и др. (кроме аттестационных процедур) с использованием образовательных и информационных технологий	школьный уровень	устанавливае тся по факту, единовремен но	4			
	городской уровень		6			
	региональный уровень		8			
7.2. Наличие публикаций (статьи в сборниках с грифом «ББК, УДК)	региональный уровень		6			
	всероссийский уровень		8			
7.3. Активное участие в городских профессиональных педагогических сообществах (в том числе сетевых), согласно приказу Управления образования				5		
7.4. Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/инновационной деятельности (наличие и деятельность пилотных, базовых, инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)	уровень образовательной организации			4		
	муниципальный уровень		6			
	региональный уровень		8			
7.5. Наличие персональной страницы на сайте ОУ или ссылки на персональный сайт, блог (актуальность информации, частота обновления),		ежемесячно	3			
- администрирование сайта учреждения			5			
8. Результативность участия в профессиональных конкурсах (устанавливается по факту, единовременно)						

8.1. Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	участник	устанавливается по факту, одновременно	8		
	призер		10		
	победитель		12		
8.2. Результативность участия в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	призер		10		
	победитель		12		
8.3. Результативность участия в конкурсах методических разработок	призер		10		
	победитель		12		
9. Дополнительные критерии					
9.1. Проведение индивидуальных занятий	за одно занятие, ежемесячно		1		
9.2. За наставничество (работа с молодыми специалистами)	на основании приказа, на весь период исполнения обязанностей наставника		10		
9.3. За своевременную сдачу отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.	ежемесячно		2		
9.4. Ведение электронных журналов и электронных дневников	ежемесячно		1		
9.5. За дежурство по школе	ежемесячно		2		
9.6. За выполнение разовых поручений администрации	по факту, одновременно		2		
9.7. За замещение уроков отсутствующего учителя	по факту, одновременно		1		
9.8. За подготовку кабинета к новому учебному году	единовременно, в сентябре		10		

2. Оценочный лист классного руководителя

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателей	Оценка в баллах	Коррек тировка комисси и
Устойчивая и положительная динамика деятельности классного коллектива:			
1. Учебная деятельность			
1.1. Отсутствие пропусков уроков обучающимися по неуважительной причине (по итогам четверти)	по итогам четверти согласно приказу	5	
2. Активность во внеклассной деятельности			
2.1. Охват обучающихся класса горячим питанием:	50-75%	Ежемесяч но	2
- стабильная динамика	более 75%		4
- положительная динамика	более 85 %		6
2.2. За подготовку победителей спортивных соревнований, творческих и интеллектуальных конкурсов среди классов	школьный уровень	Ежемесяч но	2
	муниципальный уровень		4
	региональный уровень		6
2.3. Занятость обучающихся класса из группы риска во внеурочное время дополнительным образованием: по итогам мониторинга (по полугодию)	80% занятость	по итогам работы за полугодие	6
	90% занятость		8
	100% занятость		10
3. Оценка результативности деятельности классного руководителя.			
3.1. Качественное дежурство класса по школе, в столовой, гардеробе	Согласно рейтингу	3	
3.2. За индивидуальную работу с детьми и законными представителями из социально-неблагополучных семей, стоящих в банке СОП	документально подтверждённая и запротоколированная работа по итогам четверти	5	
3.3. За подготовку кабинета к новому учебному году	Единовременно, в сентябре	10	

3. Оценочный лист специалистов общеобразовательных учреждений и учреждения дополнительного образования (педагог-организатор, методист, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования)

Показатели	Периодичность установления, расчёт показателей	Оценка в баллах	Корректировка комиссии
1. За подготовку победителей и призеров НПК (устанавливается по факту, одновременно), за каждого подготовленного обучающегося			
- школьный уровень (очное участие)	призер	устанавливается по факту, одновременно	1
	победитель		2
- муниципальный уровень (очное участие)	призер		2
	победитель		4
- региональный уровень (очное участие)	участник		4
	призер		8
	победитель		10
- всероссийский уровень (очное участие)	участник		8
	призер		10
	победитель		12
2. За подготовку призеров, победителей творческих конкурсов, интеллектуальных игр и др. (устанавливается по факту, одновременно), за каждого подготовленного обучающегося/команду			
- муниципальный уровень (очное участие)	призер (команда)	устанавливается по факту, одновременно	6
	призер (индивид.)		3
	победитель (команда)		8
	победитель (индивид.)		4
- региональный уровень (очное участие)	участник (команда)		4
	участник (индивид.)		2
	призер (команда)		8
	призер (индивид.)		4
	победитель (команда)		10
	победитель (индивид.)		5
3. За участие в методической, экспериментальной и инновационной деятельности			
3.1. Проведение семинаров, конференций, мастер-классов, открытых уроков, конкурсов (очных) и др. (кроме аттестационных процедур) с использованием образовательных и информационных технологий	уровень образовательной организации	устанавливается по факту, одновременно	4
	городской		6
	региональный		8
	уровень		
3.2. Наличие публикаций (статьи в	региональный		6

сборниках с грифом «ББК, УДК)	уровень				
	всероссийский уровень		8		
3.3. Активное участие в городских профессиональных педагогических сообществах (в том числе сетевых)			5		
3.4. Личное участие в реализации мероприятий экспериментальной/инновационной деятельности (наличие и деятельность пилотных, базовых, инновационных площадок, проведение стажировочных сессий, обобщение и распространение педагогического опыта и др.)	уровень образовательной организации		4		
	муниципальный уровень		6		
	региональный уровень		8		
3.5. Наличие персональной страницы на сайте ОУ или ссылки на персональный сайт, блог (актуальность информации, частота обновления)	ежемесячно		5		
4. Результативность участия в профессиональных конкурсах (устанавливается по факту, единовременно)					
4.1. Результативность участия в конкурсах педагогического мастерства	участник	устанавливается по факту, единовременно	8		
	призер		10		
	победитель		12		
4.2. Результативность участия в творческих конкурсах и спортивных соревнованиях	призер		10		
	победитель		12		
4.3. Результативность участия в конкурсах методических разработок	призер		10		
	победитель		12		
5. Дополнительные критерии					
5.1. За наставничество (работа с молодыми специалистами)	На основании приказа, на весь период исполнения обязанностей наставника		10		
5.2. Исполнительная дисциплина: своевременная сдача отчетов, планов, программ; качество работы с документацией и др.	ежемесячно		2		
5.3. Качественное дежурство по учреждению	ежемесячно		2		
5.4. За выполнение разовых поручений администрации	По факту, единовременно		2		
5.5. Охват обучающихся творческими конкурсами, интеллектуальными играми т.д. от общего количества классов (детских объединений) в образовательном учреждении	Уровень учреждения	более 50 процентов классов (детских объединений)	5		
	Городской уровень	от 20 до 30 процентов классов (детских объединений)	2		
		от 40 до 50 процентов классов (детских объединений)	3		

		более 50 процентов классов (детских объединений)	5		
5.6. Охват дополнительным образованием обучающихся, состоящих на учете в ОДН, внутришкольном учете	от общего количества обучающихся, состоящих на учете в ОДН, внутришкольном учете	50-70 процентов	1		
		70-80 процентов	2		
		80-90 процентов	3		
5.7. Сохранность контингента обучающихся	70-80 %		3		
	81-100%		5		
5.8. Посещаемость и наполняемость групп детских объединений	70-80%		3		
	81-90%		4		
	91-100%		5		
5.9. Реализация программ отдыха в ЛДП «Внешкольник»	в летний период по факту		10		
5.10. Организация работы летнего экологического отряда старшеклассников	в летний период по факту		5		
5.11. Организация работы по оказанию платных услуг	Количество оказанных платных услуг по программам дополнительного образования (ежемесячно)	14-30 чел.	1		
		31-40 чел.	2		
		за каждые 10 чел. сверх 40 чел.	0,5		
5.12. За работу в экспертных комиссиях, олимпиадах, судействе (при условии исполнения обязанностей в свободное от занятий время)	единовременно		3		
5.13. Обеспечение сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями	За каждое мероприятие по факту		3		
5.14. Обеспечение взаимодействия с общественными организациями и социальными партнерами			1		
5.15. Социально-профилактическая индивидуальная работа с детьми и законными представителями из семей группы риска (дети и семьи, стоящие на различного уровня учетах)	документально подтвержденная и запротоколированная работа по итогам контроля, ежемесячно		3		
5.16. За организацию мероприятий регионального уровня с участием детей	За каждое мероприятие по факту		2		

**Оценочный лист для установления выплат стимулирующего характера
заместителям директора**

№ п/п	Показатели	Периодичность установления	Оценка в баллах		Корректировка комиссии
1	Своевременное размещение необходимой информации (по направлению деятельности) на официальном сайте учреждения в сети Интернет	ежемесячно	3		
2	Наличие победителей и призеров Всероссийской олимпиады школьников, НПК, конкурса проектов, спартакиады школьников, конкурсов, проводимых органами управления образования Муниципальный этап	по факту	3		
	Региональный этап		5		
3	Организация участия учреждения (делегаций учащихся, педагогов, родителей) в городских массовых мероприятиях	По факту	3		
4	Высокий уровень подготовки, организации и проведения (на базе образовательного учреждения или на муниципальной площадке) мероприятий на городском и региональном уровнях (семинары, методические площадки, конкурсы, праздники и т.д.)	По факту	5		
5.	Отсутствие нарушений и замечаний по результатам проверок органами управления образования, контролирующими органами	По факту	5		
6.	Занятость учащихся дополнительным образованием Стабильная динамика	Октябрь, февраль	3		
	Положительная динамика		5		
7.	Сложность, напряженность и высокая интенсивность труда: -замещение директора ОУ, заместителя директора -разработка стратегических документов - подготовка большого объема документации в ходе контрольно-надзорных мероприятий (проверка СКИН, аккредитация и т.д.)	По факту	5		
8.	Исполнительская дисциплина: своевременность предоставления, достоверность и качество запрашиваемой информации, документации, исполнения приказов, распоряжений, поручений	ежемесячно	3		
9.	Представление опыта школы, формирование положительного имиджа школы на муниципальном, региональном, федеральном уровнях (публикации, выступления и т.д.)	По факту	5		

Рекомендуемые минимальные размеры дифференциации заработной платы работников

Профессионально-квалификационные группы (далее – ПКГ) общеотраслевых профессий рабочих			Рекомендуемы й минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1 квалификационный уровень	2 разряд	179
		3 разряд	429
	2 квалификационный уровень		729
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»	1 квалификационный уровень	4 разряд	1 079
		5 разряд	1 519
	2 квалификационный уровень	6 разряд	2 049
		7 разряд	2 609
	3 квалификационный уровень		3 209
4 квалификационный уровень		3 839	
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1 квалификационный уровень		4 489
	2 квалификационный уровень		5 179
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1 квалификационный уровень		5 929
	2 квалификационный уровень		6 729
	3 квалификационный уровень		7 579
	4 квалификационный уровень		8 479
	5 квалификационный уровень		9 429
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	1 квалификационный уровень		10 419
	2 квалификационный уровень		11 439
	3 квалификационный уровень		12 479
	4 квалификационный уровень		13 559
	5 квалификационный уровень		14 679
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»	1 квалификационный уровень		15 839
	2 квалификационный уровень		17 039
	3 квалификационный уровень		18 289
	2 квалификационный уровень		17 039
	3 квалификационный уровень		18 289

ПКГ должностей работников образования (учебно-вспомогательный персонал)		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) первого уровня»		729
ПКГ «Должности работников образования (учебно-вспомогательный персонал) второго уровня»	1 квалификационный уровень	1 519
	2 квалификационный уровень	2 609

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
1 квалификационный уровень		15 839
2 квалификационный уровень		17 039
3 квалификационный уровень		18 289

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта		Рекомендуемый минимальный размер дифференциации заработной платы работников, рублей*
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта первого уровня»	1 квалификационный уровень	4 489
	2 квалификационный уровень	5 179
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта второго уровня»	1 квалификационный уровень	5 929
	2 квалификационный уровень	6 729
	3 квалификационный уровень	7 579
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта третьего уровня»	1 квалификационный уровень	10 419
	2 квалификационный уровень	11 439
ПКГ «Должности работников физической культуры и спорта четвертого уровня»		15 839

Рекомендуемый минимальный размер дифференциальной платы работников рублей*	1 219	1 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)
	2 609	2 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)

Рекомендуемый минимальный размер дифференциальной платы работников рублей*	12 879	1 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)
	17 039	2 квалификационный уровень	
	18 289	3 квалификационный уровень	

Рекомендуемый минимальный размер дифференциальной платы работников рублей*	4 489	1 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)
	5 179	2 квалификационный уровень	
	6 929	3 квалификационный уровень	
	6 239	1 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)
	7 579	2 квалификационный уровень	
	10 419	1 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)
	11 439	2 квалификационный уровень	
	12 839	3 квалификационный уровень	ПКТ «Домжестин» (г. Звенигород)

В коллективном договоре прошито, пронумеровано и скреплено печатью

73 лист

Директор МОУ «СОШ №3»

Б.Б. Зыков

