

ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование** | **Стр.** |
|  | ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ | 1 |
|  | ОГЛАВЛЕНИЕ | 2 |
|  | ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3-5 |
|  | ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ | 6-13 |
|  | РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА | 13-22 |
|  | ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА | 23-33 |
|  | СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ | 34-36 |
|  | OXPAHA ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ | 37-41 |
|  | ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ | 42-45 |
|  | ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ | 45-47 |
|  | КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. OTBETCTBEHHOCTЬ CTOPOH КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА | 47-48 |
|  | ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ | 49-68 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ | 69-83 |
|  | СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА | 84-88 |
|  | ТРУДОВОЙ ДОГОВОР | 89-97 |
|  | ФОРМА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К ТРУДОВОМУ ДОГОВОРУ | 98-100 |
|  | ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ИМЕЮЩИХ ПРАВО НА ОБЕСПЕЧЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДОЙ, ОБУВЬЮ, ДРУГИМИ СРЕДСТВАМИ, А ТАКЖЕ МОЮЩИМИ И ОБЕЗЖИРИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ | 101 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА РАБОТНИКОВ | 102-103 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ВЫПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ | 104-109 |
|  | ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА | 110-113 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ | 114-119 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА | 120-145 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА | 146-149 |
|  | ПОЛОЖЕНИЕ О ЗАЩИТЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ | 150-159 |

**І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ №3 с. Гражданское

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

* Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - TK РФ); Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
* Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

**1.3.** Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**1.4.** Сторонами коллективного договора являются:

* работодатель в лице его представителя - директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 с. Гражданское Небораченко Ларисы Николаевны (далее - работодатель);
* работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 с. Гражданское в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации) Воробьевой Софьи Сергеевны.

**1.5.** Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора.

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 с. Гражданское, в том числе заключившим трудовой договор о работе по совместительству.

**1.7.** Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское в течение тридцати дней после его подписания.

**1.8.** Коллективный договор заключен на срок три года, вступает в силу с «09» января 2023 года и действует по «09» января 2025 года (включительно).

**1.9.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок

 не более трех лет.

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством (статья 54, 55, 419 TK).

**1.11.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 TK РФ).

 При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

 Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работодателя, профорганизации и коллектива образовательной организации.

 Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

 В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

**1.12.** Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и являются его неотъемлемой частью:

* Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1),
* Положение об оплате труда работников (Приложение № 2),
* Соглашение по охране труда между администрацией и представительным органом работников школы (Приложение № 3),
* Форма трудового договора с работником (Приложение № 4),
* Форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником (Приложение № 5),
* Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами (Приложение № 6),
* Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское(Приложение № 7),
* Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ №3 с. Гражданское (Приложение № 8),
* Форма расчетного листка (Приложение № 9),
* Положение о нормах педагогической этики (Приложение № 10),
* Положение о системе управления охраной труда (Приложение № 11), Положение по проверке знаний по охране труда (Приложение № 12), Положение о защите персональных данных работников (Приложение №13).

**1.13.** Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно телекоммуникационной сети «Интернет».

**1.14.** В соответствии с частью четвертой статьи 43 TK РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

**1.17.** Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее «01» декабря 2025 года.

* **ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ и ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с TK РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

**2.2.** Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 TK РФ).

**2.3.** Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**2.4.** Стороны договорились о том, что:

* Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией, квалификационной характеристикой должности работника образования.

**2.5.** ***Работодатель обязуется***:

* при определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих;
* при определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 TK РФ;
* при составлении штатного расписания МБОУ СОШ №3 с. Гражданское определять наименование их должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должность руководителя МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское;
* заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником;
* один экземпляр трудового договора под подпись передается работнику в день заключения, другой хранится у работодателя (статья 67 ТК РФ);
* при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);
* при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
* включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки;
* при включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором;
* деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника образовательной организации с его письменного согласия приказом по образовательной организации, изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору;
* осуществление классного руководства является особым видом педагогической работы, которая регулируется трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) с указанием содержания такой дополнительной работы, срока ее выполнения и размера оплаты;
* предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации;
* обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора;
* оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора;
* обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора;
* заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённый на неопределённый срок;
* не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет;
* соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника;
* формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;
* работникам, воспользовавшимся своим правом на дальнейшее ведение работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать вести трудовые книжки;
* формирование информации о трудовой деятельности и трудовом стаже работника, подавшего письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, продолжать в электронном виде;
* изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 TK;
* временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 72.2. TK 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;
* 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 вторым части первой статьи 81 TK РФ, а при массовых увольнениях работников — не позднее, чем за три месяца;
* уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
* в случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 5% и более от общего числа работников в течение трех календарных месяцев;
* увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, обучающихся;
* обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией;
* Цифровизация затрагивает многие сферы нашей жизни, в том числе трудовые отношения. С 1 января 2020 года вступили в силу изменения в трудовом законодательстве, которые касаются ведения трудовых книжек. Федеральные законы от 16.12.2019 N 436-ФЗ и N 439-ФЗ вводят обязательное формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде («электронная трудовая книжка»), которые будут постепенно заменять привычный бумажный документ. Изменения касаются как работодателей, так и работников. Всю информацию о работе и трудовом стаже будут передавать в ПФР для хранения на ресурсах фонда. Это сделано для того, чтобы данные не были утеряны до момента, когда будет начисляться пенсия. Обещают, что ничего не пропадет.
* кроме перечисленных в статье 179 TK РФ, при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
* отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
* проработавшие в организации свыше 10 лет;
* одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
* одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
* родители, имеющие ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в

связи с педагогической деятельностью;

* педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
* члены Профессионального союза образования. обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (два часа в неделю) с сохранением среднего заработка;
* осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 TK РФ с работником - членом Профсоюза;
* осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 TK РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации;
* при принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);
* рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации;
* обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования;
* обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации;
* направлять педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (далее — ДПО) по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 TK РФ);
* в случае направления работника на ДПО (КПК и переподготовки) сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, в порядке и размерах, предусмотренных для работников в соответствии с документами, подтверждающими фактически вызов на курсовую подготовку;
* предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 TK РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

**2.36.** ***Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется***:

* осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
* обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ;
* представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ;
* в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка;
* в случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка;
* содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации трудовой функции работника;
* содействовать адаптации молодых педагогов в МБОУ СОШ №3 с. Гражданское;
* участвовать в работе комиссий по тарификации, охране труда и других;
* представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы;
* Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации работникам МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, проходящим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются оплачиваемые выходные в течение двух дней.
* **2.37. *Работники обязуются:***
* добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, в том числе режим труда и отдыха;
* создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе;
* соблюдать инструкции по охране труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей МБОУ СОШ №3 с. Гражданское.
* **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**3.1.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

* В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**3.2.** В МБОУ СОШ №3 с. Гражданское устанавливается следующий режим рабочего времени:

 **3.2.1.** Для работников образовательной организации устанавливается следующая **продолжительность рабочей недели:**

|  |  |
| --- | --- |
| Для директора школы | 6 рабочих дней с одним выходным днем —воскресенье. Нормальная продолжительность рабочей недели 36-часовая рабочая неделя |
| Для педагогических работников | Для педагогических работников начальной школы – 5 рабочих дней с двумя выходными днями – суббота, воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов на 1 ставку. В соответствии с учебной нагрузкой и учётом положений п. 3.3. настоящего договораДля педагогических работников старшей школы - 6 рабочих дней с одним выходным днём воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели 36 часов на 1 ставку. В соответствии с учебной нагрузкой и учётом положений п. 3.3. настоящего договора |
| Для административныхработников, чьи обязанности связаны с организацией учебно-воспитательного процесса  | 6 рабочих дней с одним выходнымднём — воскресенье.Нормальная продолжительность рабочей недели - 36-часовая рабочая неделя |
| Для административныхработников, чьи обязанности не связаны с организацией учебно-воспитательного процессазаместитель директора по AXЧ, заместитель директора по ФЭВ, заведующая библиотекойдля вспомогательного персонала (инспектор по кадрам, делопроизводитель,) | 6 рабочих дней с одним выходным днём — воскресенье.5 рабочих дней с двумя выходными днями — суббота, воскресенье,6 рабочих дней с одним выходным днём — воскресенье.5 рабочих дней с двумя выходными днями — суббота, воскресенье, |
| Для младшего обслуживающего персонала (на 1 ставку) | 6 рабочих дней с одним выходнымднём — воскресенье.Нормальная продолжительность рабочей недели - 36-часовая рабочая неделя |
| Для воспитателя группы продлённого дня (на 1 ставку) | 5 рабочих дней с двумя выходными днями — суббота, воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели - 36-часовая рабочая неделя |
| Для педагога-психолога (на 1 ставку) | 6 рабочих дней с одним выходным днём — воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели - 36-часовая рабочая неделя |
| Для социального педагога(на 1 ставку) | 6 рабочих дней с одним выходным днём — воскресенье, сокращенная продолжительность рабочей недели- 36-часовая рабочая неделя |

**3.2.2.** Режим ненормированного рабочего дня - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени - устанавливается для заместителя директора по административно-хозяйственной части.

**3.2.3.** Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается:

|  |  |
| --- | --- |
| Для педагогических работников (нормированная часть рабочего времени) | В соответствии с расписанием уроков (занятий) |
| Для административных работников, чьи обязанности связаны с организацией учебно- воспитательного процесса, | В соответствии с графиком работы, утвержденным в установленном порядке |
| Для педагога-психолога (на 1 ставку) |
| Для социального педагога (на 1 ставку) |
| Для административных работников, чьи обязанности не связаны с организацией учебно- воспитательного процесса (заместитель директора по AXЧ, заместитель директора по ФЭВ, заведующая библиотекой)для вспомогательного персонала (инспектор по кадрам, делопроизводитель) | начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего распорядка и графиком работы, утверждённым директором школы, согласованным с профсоюзной организацией |
| Для младшего обслуживающего персонала | начало и окончание работы, перерывы в работе определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиком работы, утверждённым директоромшколы |

**3.2.4.** Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленный для соответствующей категории работников.

**3.3.** Рабочее время педагогических работников исчисляется в астрономических часах. Короткие перерывы (перемены, динамические паузы), предусмотренные между уроками (занятиями), являются рабочим временем педагогических работников.

**3.4.** Рабочее время педагогического работника складывается из объема учебной нагрузки (объема педагогической работы), которая устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, а также времени, которое затрачивается на дополнительную работу (проверку тетрадей, классное руководство и т.д.). К рабочему же времени относится и занятость педагогических работников в заседаниях педагогических советов, методических объединений, семинаров, видеоконференций и т.д.

**3.5.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

**3.6.** В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, не менее чем за два месяца.

**3.7.** Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

**3.9.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, преемственности классов (групп) (если это не противоречит интересам обучающихся), обеспеченности кадрами, необходимости обеспечить учебной нагрузкой не менее установленной нормы лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, других условий работы в данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.10. настоящего раздела.

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

**3.10.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, с обеспечением сохранения объема учебной нагрузки и преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам, сокращения количества обучающихся, групп, классов либо по соглашению сторон трудового договора), а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

**3.12.** Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

**3.13.** Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд (в период одной учебной смены).

При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

**3.14.** Часы, свободные от:

* проведения уроков (занятий),
* дежурств,
* мероприятий, предусмотренных в связи с исполнением педагогами функций и обязанностей по классному руководству и воспитанию;
* участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом работы организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д.) педагог вправе использовать по собственному усмотрению.

**3.15.** Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических и других работников, а также периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

 График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**3.16.** В периоды, указанные в п. 3.15 настоящего раздела, педагогические работники могут привлекаться работодателем к педагогической и с их согласия к другой работе в пределах времени, не превышающего установленную им учебную нагрузку.

Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться с их согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

**3.17.** Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, не допускается. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение другой дополнительной работы за дополнительную оплату (ст. 151 TK РФ). Срок, в течение которого работник будет выполнять порученную дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются распоряжением работодателя с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель — досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**3.18.** Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 TK РФ.

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

**3.19.** Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и суммированным учетом рабочего времени утверждается с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трёх календарных дней при наличии письменного заявления работника.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

**3.21.** Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 TK РФ.

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

Для учителей (воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно

вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

**3.23.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (См. Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466), остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

**3.24.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

**3.25.** Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности предоставляется сокращенная продолжительность рабочего дня (не более 36 часов в неделю).

По письменному согласию работника продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — не менее 7 календарных дней.

На основании коллективного договора и по письменному согласию работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые устанавливаются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

До проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, профессии и должности которых включены в Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22, им обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление дополнительного отпуска и сокращенной продолжительности рабочего дня.

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

**3.27.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска — 56 календарных дней.

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

* все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 TK РФ);
* излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, излишки, составляющие не менее половины месяца, оставляются до полного месяца.

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

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно- исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
* работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;
* работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери — 14 календарных дней;
* для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — 1 календарный день;
* для присутствия родителей выпускника школы на празднике «Последний звонок» — 1 календарный день;
* в связи с переездом на новое место жительства — 2 календарных дня;
* тяжелого заболевания близкого родственника — до 14 календарных дней.

**3.29.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 TK РФ.

**3.30.** Педагогическим работникам по их письменному заявлению предоставляется право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Возможность денежных выплат оговаривается в коллективном договоре организации (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

 Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного Порядка, определяются коллективным договором организации.

**3.31.** При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

**3.32.** Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлению взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

**3.33. *Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется***:

* осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.
* предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 TK РФ;
* вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.
* **ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**4.1.** Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

**4.2.** При разработке и утверждении в МБОУ СОШ №3 с. Гражданское показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основныепринципы**:**

* размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
* работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
* вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
* вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
* правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
* принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

**4.3.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский счет.

**4.4.** Днями выплаты заработной платы являются 29 число расчетного месяца (аванс) и 14 число месяца, следующего за расчетным месяцем (окончательный расчет).

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

**4.6.** При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок, с указанием:

* составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* размеров и оснований произведенных удержаний;
* общей денежной суммы, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 9).

**4.7.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

**4.8.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

**4.12.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее MPOT).

**4.13.** В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня MPOT доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

**4.14.** Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

**4.15.** Порядок и условия установления доплат, надбавок и иных выплат:

* порядок установления и конкретные размеры выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (осуществление функций классного руководителя, проверку тетрадей, заведование кабинетами, руководство предметно-цикловыми комиссиями и методическими объединениями, проведение внеклассной работы с обучающимися, за работу с учебниками библиотечного фонда и др.), определяются организацией самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении (Приложение № 8);
* доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются работнику руководителем МБОУ СОШ №3 с. Гражданское по соглашению сторон;
* доплата педагогическим работникам, в течение трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается ежемесячная стимулирующая выплата молодым специалистам – 50 % от должностного оклада.
* доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся 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) устанавливаются в размерах предусмотренных трудовым законодательством и действующей системой оплаты труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении;
* доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, определяются руководителем МБОУ СОШ №3 с.Гражданское в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях, и устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда. При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты могут уменьшаться или отменяться полностью.

**4.16.** Порядок установления и конкретные размеры стимулирующих выплат (за исключением поощрительных выплат) и выплат социального характера определяются руководителем МБОУ СОШ №3 с. Гражданское самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в соответствующем положении (Приложение 8).

**4.17.** Порядок и условия распределения поощрительных выплат по результатам труда устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации самостоятельно в пределах, выделенных на эти цели средств при участии выборного органа первичной профсоюзной организации по представлению руководителя.

**4.18.** Руководитель МБОУ СОШ №3 с. Гражданское представляет в выборный орган первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для установления поощрительных выплат.

**4.19.** Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

**4.20.** Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

**4.21.** Наполняемость классов (групп) определяется исходя из установленной предельной наполняемости и расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях\*, в том числе с учётом:

* соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:
* не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
* не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
* удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
* требований к естественному и искусственному освещению.
* соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

При несоблюдении указанных требований к наполняемости классов, приводящем к превышению количества обучающихся в классе (группе) группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объёма выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**4.22.** Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы предусматриваются уроки с группами до 12-15 человек.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

**4.23.** Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

**4.24.** Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более трёх дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

**4.25.** Оплата труда работника, заменяющего отсутствующего, производится в соответствии с квалификацией работника.

 Временное замещение длительно отсутствующего по другим причинам (при получении им дополнительного профессионального образования, совмещающего работу с получением образования, при направлении его в командировку и т.д.) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником производить оплату за счет замещения

**4.26.** Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

**4.29.** Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

**4.30.** Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению)на режим удаленной работы *(иной режим рабочего времени)*, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

**4.31.** Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы *(иной режим рабочего времени)*.

**4.32.** За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников образовательной организации, а также других видов денежного вознаграждения за классное руководство, установленных по решению органов государственной власти.

**4.33.** Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтверждённые документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удалённой работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удалённой работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

**4.34.** Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

* при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
* при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
* временной нетрудоспособности, не менее 2-х месяцев;
* окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
* исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
* возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
* при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или ликвидации образовательной организации;
* иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

**4.35.** Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **Должность, по которой установлена квалификационная категория** | **Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1** |
| **1** | **2** |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель; воспитатель; социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности». |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности», в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания) |
| Руководитель физического воспитания | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»; старший тренер - преподаватель; тренер - преподаватель |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения; инструктор по труду |
| Учитель музыки образовательной организации, реализующей программы общего образования, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательной организации, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физического воспитания); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре; руководитель физического воспитания |
| Инструктор по физкультуре | Учитель физкультуры (физического воспитания); |
| Преподаватель образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации, реализующего общеобразовательную программу |
| Учитель образовательной организации, реализующей программу общего образования, либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу | Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательной организации, реализующей образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего образовательные программы среднего профессионального образования - программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена |

**4.36.** Устанавливать педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

**4.37.** При установлении органами финансового контроля неправомерных, необоснованных выплат педагогическому работнику по вине иных должностных лиц образовательной организации требования по возмещению средств предъявляются к указанным должностным лицам.

**4.38.** Размер доплаты к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим ученые степени кандидата наук или доктора наук, устанавливаются в размерах, предусмотренных действующей системой оплаты труда. В случае занятия менее или более одной штатной единицы доплата производится пропорционального размеру занимаемой ставки.

**4.39.** Время простоя по вине работодателя и по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере средней заработной платы работника.

**4.40.** Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

* незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
* отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
* задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

**4.41.** На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

**4.42.** За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения отраслевого, регионального и территориального соглашений, коллективного договора организации по вине работодателя или органов власти, сохраняется средняя заработная плата, рассчитанная пропорционально времени забастовки.

**4.43.** Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале, в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя.

**4.44.** При наличии финансовых средств установить работникам образовательной организации:

* ежемесячную надбавку работникам, имеющим стаж педагогической работы более 25 лет, но не имеющих основания для оформления пенсии по выслуге лет, и не получающих пенсию по старости в размере 10% от должностного оклада, определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности);
* ежемесячную доплату педагогическим работникам, осуществляющим наставническую работу с педагогическими работниками образовательной организаций впервые поступающими на работу или имеющими стаж работы не более трех лет, заключившими трудовой договор с организацией в течение трех лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования, в размере до 10 % от должностного оклада;
* ежемесячную доплату к должностным окладам педагогическим и руководящим работникам, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения» в размере 10% от должностного оклада (занимаемой ставки), определенного в зависимости от размера занимаемой ставки (должности).

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

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

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

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

**4.49.** Все выплаты устанавливаются организацией в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно, при обязательном участии профсоюзного комитета и закрепляются в форме Положения об оплате труда (Приложение 2), Положения о порядке установления стимулирующих выплат (Приложение 8), Положении о выплатах социального характера (Приложение № 7).

**4.50.**В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**4.51.** Работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ и в соответствии с классом условий труда по степени вредности устанавливается повышенный размер оплаты труда в процентах от установленного размера для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**4.52.** До проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на сохранение и (или) предоставление выплат, предусмотренных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 % от должностного оклада, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

**4.53.** Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

**V.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**5.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

* при заключении трудового договора (гл. 10, 11 TK РФ);
* при переводе на другую работу (гл. 12 TK РФ);
* при расторжении трудового договора (гл. 13 TK РФ);
* по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 TK РФ);
* при направлении в служебные командировки (гл. 24 TK РФ);
* при совмещении работы с обучением (гл. 26 TK РФ);
* при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 TK РФ);
* в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 TK РФ);
* в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**5.2.** Работодатель обязуется:

* предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством;
* обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
* своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

**5.3.** Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

* при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
* при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

**5.4.** Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (ДПО), но работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

**5.5.** Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

**5.6.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

* экономия фонда оплаты труда распределяется МБОУ СОШ №3 с. Гражданское самостоятельно на основании положений о мерах материального поощрения работников организации и (или) коллективного договора. Приказы о материальном поощрении работников организации в обязательном порядке издаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;
* за педагогическими работниками МБОУ СОШ №3 с.Гражданское, участвующими в проведении государственной итоговой аттестации (ГИА) в рабочее время и освобожденными от основной работы на период проведения ГИА, сохраняются гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
* работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации проводят социально-культурные и физкультурно-оздоровительные мероприятия в организации;
* работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивный зал, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации;
* работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское и членов их семей;
* работники МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское в случае болезни имеют право в течение года на три дня неоплачиваемого отпуска, который предоставляется по письменному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания;
* работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
* работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
* работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 TK РФ);
* по письменному заявлению работника МБОУ СОШ №3 с. Гражданское предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:
* вступления работника в брак - 3 календарных дня (подряд, включая день бракосочетания);
* вступления в брак детей - 2 календарных дня;
* рождения ребенка (мужу) -2 календарных дня;
* смерти близких родственников (супруги, родители обоих супругов,

 дети, братья, сестры) -3 календарных дня;

* проводов сына по призыву на обязательную службу в вооруженные силы Российской Федерации - 2 календарных дня;
* празднования работником юбилейной даты - 1 календарный день;
* работы без листка нетрудоспособности в течение календарного года: руководителю образовательной организации - 1 календарный день; работникам образовательной организации, являющимися членами профсоюзной организации - до 3 календарных дней;
* решение о предоставлении указанных оплачиваемых отпусков принимается:
* работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в отношении работников организации;
* по согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты на срок до 10 календарных дней.
* по письменному заявлению работника МБОУ СОШ №3 с. Гражданское предоставляется:
* единовременная выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию в размере до 100% от должностного оклада;
* единовременная выплата в связи с юбилейными датами 50 лет — в размере до 50% от должностного оклада;
* единовременная выплата в связи с юбилейными датами 55, 60,65,70 лет и т.д. — в размере до 100 % от должностного оклада.
* решение о предоставлении единовременной выплаты принимается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации при наличии денежных средств;
* работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивают эффективное использование средств на санаторно-курортное лечение;
* работодатель при рассмотрении вопроса о представлении работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское к государственным и отраслевым наградам учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;
* работодатель создает условия для организации питания работников в течение рабочего дня.

5.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется право на денежную компенсацию в размере до 100% фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

За педагогическими работниками учреждений сельской местности, перешедшими на пенсию и проработавшими в этих учреждениях не менее 10 лет, сохраняется право на денежную компенсацию в размере до 100% фактически произведенных расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения.

**VI.OXPAHA ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**6.1.** Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

**6.2. *Стороны совместно обязуются:***

* для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение № 3) с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц;
* участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда;
* способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

**6.3. *Обеспечивать:***

* выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;
* работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда (Приложение 13); по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса;

по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

* своевременное расследование несчастных случаев;
* оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

**6.4.** Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью

 жизнедеятельности в МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

**6.5.** Контролировать выполнение МБОУ СОШ №3 с. Гражданское предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

**6.6.** Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МБОУ СОШ №3 с. Гражданское по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

**6.7.** Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

**6.8. *Работодатель обязуется:***

* обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка;
* обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации (Приложение 12), осуществлять управление профессиональными рисками;
* осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 TK РФ);
* использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ);
* проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МБОУ СОШ №3 с. Гражданское;
* обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;
* проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
* обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское;
* проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года;
* проводить инструктаж работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года;
* обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
* знакомить под подпись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по охране труда;
* разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием;
* обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.
* предоставлять оплачиваемое рабочее время уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей и надбавку к заработной плате в размере не менее пяти процентов;
* обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
* предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 TK РФ;
* осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МБОУ СОШ №3 с.Гражданское. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно - гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;
* обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;
* проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.
* предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере должностного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника;
* осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте;
* создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
* оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское . В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
* в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**6.9. *Работники обязуются:***

* соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
* проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
* проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;
* проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБОУ СОШ №3 с.Гражданское о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в организации, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
* работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**6.10.*Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:***

* осуществляет контроль за выполнением законодательства по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда в организации, условий трудовых договоров (контрактов) в части охраны труда, установления льгот и выплат, компенсаций за тяжелые и вредные условия труда (статья 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
* координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях и других помещениях;
* избирать уполномоченного от профсоюза по охране труда и включает его в состав комиссии по охране труда;
* обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:
* по охране труда;
* по проведению специальной оценки условий труда;
* по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
* по расследованию несчастных случаев на производстве;
* по приемке учебных помещений, площадок и других объектов к началу учебного года;
* оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское ;
* оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде;
* обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
* обеспечивать участие уполномоченного лица по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре - конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

**VII.ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**7.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счета городского комитета профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

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

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

* при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
* обязательному обеспечению процедуры учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 371 TK РФ подлежат:
* распределение учебной нагрузки (Письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки России от 26 октября 2004 г. № АФ-947/96);
* утверждение графика отпусков (ч.1 ст.123 TK РФ);
* установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ч.2 ст. 135 TK РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 TK РФ);
* распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников (Методические рекомендации Минобрнауки России от 18 июня 2013 г.);
* установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ч.1 ст. 144 TK РФ);
* проведение аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 TK РФ (ч.3 ст. 82 TK РФ, Приказ Минобрнауки России от 07.04.2014г. № 276);
* принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 TK РФ);
* утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 TK РФ);
* составление графиков сменности работы (ч. 3 ст. 102 TK РФ);
* применение (в отношении члена профсоюза) дисциплинарного взыскания (ч. 3 ст.193 TK РФ);
* установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ч.3 ст.196 TK РФ);
* разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ч.2 ст. 212 TK РФ);
* расследование несчастных случаев на производстве (ст. 229 TK РФ);
* проекты иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.
* соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 TK РФ);
* не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 TK РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
* безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещение (кабинет № 20) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;
* предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
* осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;
* не допускать ограничения гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

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

* сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 TK РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 TK РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 TK РФ);
* повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 TK РФ);
* совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 TK РФ);
* применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 TK РФ).

**7.5.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 TK РФ) и суммированным учетом рабочего времени;
* представление к присвоению почетных званий (статья 191 TK РФ);
* представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 TK РФ);
* установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 TK РФ).

**7.6.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 1 к настоящему коллективному договору.

**7.7.** С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

* применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 TK РФ);
* временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. TK РФ;
* увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 TK РФ).

**7.8.** С предварительного согласия городского комитета профсоюза производится применение дисциплинарного взыскания, увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 TK РФ):

* сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 TK РФ);
* несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 TK РФ);
* неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 TK РФ).

**7.9.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы на срок не более 36 часов в год для участия в профсоюзной учебе, конференциях, семинарах, совещаниях, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 TK РФ).

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

**7.11.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав Управляющего или Наблюдательного советов, в состав аттестационной комиссии образовательной организации, комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссий, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

**7.12.** Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

**7.13. *Стороны совместно***:

* представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации.

**VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**8.1.** Стороны пришли к соглашению, что ***выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется***:

* представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевыми Соглашениями федерального, областного, городского уровней;
* представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
* вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора в организации, содействовать его реализации, способствовать установлению социального согласия в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины;
* разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему;
* выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;
* доводить до сведения членов коллектива информацию о новых законодательных актах, нормативных документах в сфере трудовых отношений, о работе профорганов всех уровней по защите трудовых прав и гарантий работников отрасли;
* оказывать бесплатную консультационную помощь, защиту по вопросам трудового законодательства и социальных гарантий;
* осуществлять контроль:
* за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора образовательной организации;
* за предоставлением работодателем работникам льгот, гарантий и компенсаций, установленных действующим законодательством;
* за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
* за охраной труда в образовательной организации;
* за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их выплаты;
* за соблюдением прав и интересов педагогических и руководящих работников - членов профсоюза при их профессиональной переподготовке, повышения квалификации и аттестации;
* представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
* принимать участие в аттестации работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации;
* осуществлять проверку уплаты и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;
* ежегодно информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;
* организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно- массовую работу для членов профсоюза МБОУ СОШ №3 с.Гражданское;
* содействовать оздоровлению детей работников МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское;
* обеспечивать детей членов профсоюза новогодними подарками за счет средств профсоюза;
* выделять финансовую помощь членам профсоюза за счет средств первичной профсоюзной организации (болезнь, кража, смерть близких родственников и другое);
* осуществлять взаимодействие с членами профсоюза - ветеранами педагогического труда, находящимися на пенсии, с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
* ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации - членов профсоюза;
* поощрять членов профсоюза организации за активную профсоюзную работу следующими наградами:
* благодарность,
* премия,
* Почетная грамота и другие знаки отличия в Профсоюзе (статья 11 Устава Профсоюза работников народного образования и науки Российской федерации).

**IX.КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**.

**OTBETCTBEHHOCTЬ CTOPOH КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**9.1.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 TK РФ и нормами главы 61 TK РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

**9.2.** Стороны коллективного договора проводят обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

**9.3.** В течение срока действия коллективного договора стороны принимают все зависящие от них меры по урегулированию трудовых конфликтов, возникающих в области социальных и экономических отношений.

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

**9.5.** Работодатель в течение 6 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

**9.6.** Стороны разъясняют условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Приложение** | **Наименование** |
|  | Приложение № 1 | Правила внутреннего трудового распорядка |
|  | Приложение № 2 | Положение об оплате труда работников |
|  | Приложение № 3 | Соглашение по охране труда между администрацией и представительным органом работников школы |
|  | Приложение № 4 | Форма трудового договора с работником |
|  | Приложение № 5 | Форма дополнительного соглашения к трудовому договору с работником |
|  | Приложение № 6 | Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами индивидуальной защитой, а также моющими и обезжиривающими средствами |
|  | Приложение № 7 | Положение о выплатах социального характера работникам МБОУ СОШ №3 с. Гражданское  |
|  | Приложение № 8 | Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское |
|  | Приложение № | Форма расчетного листка |
|  | Приложение № 10 | Положение о нормах педагогической этике |
|  | Приложение № 11 | Положение о системе управления охраной труда |
|  | Приложение № 12 | Положение о комиссии по проверке знаний по охране |
|  | Приложение № 13 | Положение о защите персональных данных работников |

Приложение 1

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С. Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н. Небораченко |

**Правила внутреннего трудового распорядка работников**

**МБОУ СОШ №3 с.Гражданское**

* **Общие положения**

**1.1.** Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя – МБОУ СОШ №3 с.Гражданское (Образовательное учреждение) и Работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

**1.2.** Настоящие Правила разработаны в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - Федеральный закон), Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), «Федеральным законом от 16.12.2019 г. №439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», Федеральным законом от 16.12.2019 г. №436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и иными нормативным правовыми актами Российской Федерации.

**1.3.** Настоящие Правила распространяются на педагогических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных Работников, осуществляющих вспомогательные функции Образовательного учреждения.

* **Порядок приема, перевода и увольнения Работников**

**2.1.** Работодатель назначается приказом Учредителя. Трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности, личное дело Работодателя хранятся у Учредителя.

**2.2.** Прием на работу и увольнение Работников Образовательного учреждения осуществляет Работодатель.

**2.3.** Работники Образовательного учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

**2.4.** Сторонами трудового договора являются Работник и Образовательное учреждение как юридическое лицо - Работодатель, представленный директором Образовательного учреждения.

**2.5.** Лица, поступающие на работу в Образовательное учреждение, проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

**2.6.** Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается Работнику, другой – хранится в Образовательном учреждении.

**2.7.** Трудовой договор может заключаться:

 а) на неопределенный срок;

 б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

**2.8.** Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.9.** Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**2.10.** По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и заместителя директора по финансово-экономическим вопросам – не более шести месяцев.

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

**2.12.** В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

**2.13.** Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

* беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* лиц, не достигших возраста 18 лет;
* лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
* лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
* лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
* лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
* иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

**2.14.** При заключении трудового договора Работник предъявляет:

* паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
* трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Образовательное учреждение по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
* работники, которые отказались от бумажной трудовой книжки представляют сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее по форме СТД-Р или СТД-ПФР (ч.3 ст.66.1 ТК);
* работникам, которые трудоустраиваются на работу впервые, после 31 декабря 2020 года заводить трудовую книжку не будут;
* если Работник ранее выбрал электронную форму взамен бумажной трудовой книжки, Образовательное учреждение вправе запросить у него бумажную трудовую книжку для расчета трудового стажа;
* документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
* документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
* документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
* справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

**2.15.** При приеме на работу лицо, поступающее на работу, при необходимости должен предоставить справку формы 2-НДФЛ с прежнего места работы.

**2.16.** К педагогической деятельности в Образовательном учреждении не допускаются лица:

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

**2.17.** При заключении трудового договора впервые Образовательное учреждение оформляет Работнику трудовую книжку и представляет в территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

**2.18.** Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

**2.19.** При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан под подпись:

* ознакомить Работника с Уставом Образовательного учреждения и коллективным договором;
* ознакомить Работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
* проинструктировать Работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

**2.20.** В соответствии с приказом о приеме на работу Работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке Работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, Работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

**2.21.** На каждого Работника Образовательного учреждения ведется личное дело. Личное дело Работника хранится у Работодателя.

**2.22.** Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

* внутренняя опись документов;
* лист с отметками об ознакомлении Работника с личным делом;
* лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
* личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
* автобиография;
* заявление о приеме на работу;
* должностная инструкция;
* характеристики и рекомендательные письма;
* трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
* договор о полной материальной ответственности (если Работник – материально ответственное лицо);
* копии приказов по личному составу, которые касаются Работника;
* аттестационные листы;
* отзывы должностных лиц о Работнике;
* лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
* результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;
* согласие на обработку персональных данных.

**2.23.** В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

**2.24.** Перевод Работника на другую работу допускается только по соглашению между Работником и Работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

**2.25**. Перевод Работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

**2.26.** Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

**2.27.** Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения, уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия Работника.

**2.28.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения Работник вправе прекратить работу. По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2.29.**Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**2.30.**Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения Работодатель выдает Работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью Образовательного учреждения записью об увольнении и (или) сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

* **Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности Работников**

**3.1.** С 1 января 2020 года Образовательное учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого Работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с Работниками, а также другие необходимые сведения.

**3.2.**  Директор назначает приказом Работника Образовательного учреждения, который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности Работников. Назначенный Работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

**3.3.** Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день.

**3.4.** Образовательное учреждение обязано предоставить Работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанном в заявлении Работника:

* на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
* в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае наличия у Работодателя).

**3.5.** Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

* в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
* при увольнении - в день прекращения трудового договора.

 Работникам, которые отказались от бумажной трудовой, Работодатель обязан выдать сведения о трудовой деятельности за период работы в Образовательном учреждении, ч. 5 ст. 66.1 ТК:

* при увольнении в день прекращения трудового договора;
* во время работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления.

**3.6.** Заявление Работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у Работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту Работодателя grazhdanskaja3@yandex.ru При использовании электронной почты Работодателя Работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

* наименование Работодателя;
* должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
* просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у Работодателя;
* адрес электронной почты Работника;
* собственноручная подпись Работника;
* дата написания заявления.

**3.7.** В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному заявлению Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ».

**3.8.** В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать Работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, Работодатель направляет Работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

**3.9.** Если Работник отказался от бумажной трудовой книжки и написал соответствующее заявление, законом не предусмотрено, что Работник может передумать и вернуть бумажную книжку. Работодатель делает в книжке соответствующую запись, выдает ее Работнику и информирует об этом Пенсионный фонд. Информация содержится на индивидуальном лицевом счете Работника, и не меняется в процессе его трудовой деятельности. Вернуть бумажную трудовую Работник не может даже на новом месте работы.

* **Основные права и обязанности Работников**

**4.1.** Правовой статус педагогических работников определен в Федеральном законе № 273-ФЗ ст. 47 п. 1.,2, согласно которому признается их особый статус, предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышения социальной значимости, престижа педагогического труда.

**4.1.1.** Работник Образовательного учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории Работников.

**4.2.** Работник имеет право на:

 **4.2.1.** предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

 **4.2.3.** своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

 **4.2.4.** отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

 **4.2.6.** подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

 **4.2.7.** объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

 **4.2.8.** участие в управлении Образовательного учреждения в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

 **4.2.11.** разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

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

 **4.2.13.** обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

**4.3.** Работник обязан:

 **4.3.1.** добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

 **4.3.2.** соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

 **4.3.3.** выполнять установленные нормы труда;

 **4.3.4.** соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

 **4.3.5.** бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

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

 **4.3.7.** по направлению Работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

**4.4.** Педагогические Работники Образовательного учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

 **4.4.1.** свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

 **4.4.2.** свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

 **4.4.3.** право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

 **4.4.4.** право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

 **4.4.5.** право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

 **4.4.6.** право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

 **4.4.7.** право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Образовательном учреждении;

 **4.4.8.** право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Образовательного учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

 **4.4.9.** право на участие в управлении Образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Образовательного учреждения;

 **4.4.10.**право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

 **4.4.11.**право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

 **4.4.12.** право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

 **4.4.13.** право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических Работников.

**4.5.** Педагогические Работники Образовательного учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

 **4.5.1.** право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

 **4.5.2.** право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

 **4.5.3.** право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

 **4.5.4.** право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;

 **4.5.5.** право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

 **4.5.6.** иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**4.6.** Педагогические Работники Образовательного учреждения обязаны:

 **4.6.1.** осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

 **4.6.2.** соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

 **4.6.3.** уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

 **4.6.4.** развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в
условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

 **4.6.5.** применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

 **4.6.6.** учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

 **4.6.7.** систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Образовательного учреждения получать дополнительное профессиональное образование;

 **4.6.8.** проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

 **4.6.9.**проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;

 **4.6.10.**проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

 **4.6.11.** соблюдать Устав Образовательного учреждения, настоящие Правила;

 **4.6.12.** при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических Работников, закрепленные в локальных нормативных актах Образовательного учреждения;

**4.6.13.** использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией.

**4.7.** Конкретные трудовые обязанности Работников Образовательного учреждения определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

* **Основные права и обязанности Работодателя**

**5.1.** Работодатель имеет право:

**5.1.1.** заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

**5.1.2**. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

**5.1.3.** поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

**5.1.4.** требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Образовательного учреждения и других Работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Образовательного учреждения;

**5.1.5.** привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

**5.1.6.** реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

**5.1.7.** разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

**5.1.8.** устанавливать штатное расписание Образовательного учреждения;

**5.1.9.** распределять должностные обязанности между Работниками Образовательного учреждения**.**

**5.2.** Работодатель обязан:

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

**5.2.2.** предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

**5.2.3**. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством РФ.

**5.2.4.** обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

**5.2.5.** обеспечивать Работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

**5.2.6.** своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся Работникам заработную плату дважды в месяц – 14 и 29 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами;

**5.2.7.** вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

**5.2.8.** предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

**5.2.9.** знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

**5.2.11.** Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

**5.2.12.** Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

**5.2.13.** Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

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

**5.2.16.** Создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование Работников;

**5.2.17.** Создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания Работников Образовательного учреждения;

**5.2.18.** Проводить ежегодную тарификацию с учетом мнения профсоюзной организации.

Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор Образовательного учреждения по согласованию с профсоюзной организацией (на новый учебный год до ухода сотрудников в отпуск). При этом необходимо учитывать:

* у учителей, как правило, должна сохраняться преемственность в учебной нагрузке;
* молодых специалистов обеспечить учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
* неполная учебная нагрузка работника возможна только при его согласии, которое должно быть выражено в письменной форме;
* предоставление недельной нагрузки учителю, превышающей ставку (18 часов) осуществляется по личному заявлению работника при условии высокого качества работы;
* объем учебной нагрузки у учителя должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

Внеочередной пересмотр тарификации возможен в случае производственной необходимости или изменения Федерального законодательства в области образования.

При этом следует учитывать, что:

* у педагогических работников, как правило, должна сохраниться преемственность классов;
* установленный вначале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев сокращения количества классов, групп.
* В Образовательном учреждении устанавливаются единые требования для педагогов, работающих в одном классе:
* урок начинается и заканчивается по звонку;
* каждая минута урока используется для организации активной и познавательной деятельности обучающихся;
* воспитательная функция урока органически связана с образовательной и развивающей;
* воспитание на уроке осуществляется через содержание, организацию, методику урока, влияние личности учителя;
* обращение к обучающимся должно быть уважительное;
* учитель в самом начале урока требует полной готовности обучающихся к уроку, наличие учебных принадлежностей, внимания;
* учитель вырабатывает спокойный сдержанный тон. Регулирование поведения обучающихся достигается взглядом, изменением тембра голоса, молчанием и другими педагогическими способами;
* категорически запрещается крик, оскорбление обучающегося. Их альтернатива -спокойные требования, спокойный тон, выдержка;
* учителя, работающие в одном классе, в зависимости от обстоятельств, проводят коррекцию требований, в зависимости от отношения обучающихся к учению, их поведения, рекомендаций психолога;
* требования к оформлению и ведению тетрадей, дневников основываются на едином орфографическом режиме, вырабатываемом на педагогическом совете и методических объединениях учителей-предметников;
* все учителя, работающие в одном классе, укрепляют доверие обучающихся к учителям Образовательного учреждения на основе метапредметных связей, взаимоуважения друг к другу;
* важное место в воспитании занимают высокие профессиональные качества, которые совершенствуются в совместной работе. Поиск новых методов, форм, средств обучения и воспитания и их обсуждения является постоянным атрибутом работы учителя.
* Перед уроком учитель должен брать классный журнал и после своего урока возвращать его на место.
* При вызове обучающегося для ответа должен потребовать дневник и после ответа поставить в журнал и дневник оценку, мотивируя ее.
* В течение учебных занятий учителя контролируют организацию детского питания, согласно расписанию.
* Обучающиеся, освобожденные от уроков физкультуры, должны находиться во время занятий с классом.
* Учителя и педагоги дополнительного образования обязаны своевременно и правильно оформлять классные, кружковые, факультативные журналы.
* Учителя и педагоги дополнительного образования обязаны посещать административные совещания, педсоветы, информационные планерки, родительские собрания.
* Классный руководитель обязан посещать детей на дому с целью изучения семьи, условий жизни и труда ученика.
* Учителя, работающие в кабинетах, обеспечивают соблюдение санитарно-гигиенических норм и воздушного режима до и во время проведения занятий.
* Организовывать работу администрации и руководителей структурных подразделений Образовательного учреждения в соответствии с циклограммой работы школы на год.
* **Материальная ответственность Работодателя перед Работником**

**6.1.** Материальная ответственность Образовательного учреждения наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

**6.2.** Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

**6.3.** Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии Работника с решением Работодателя или неполучении ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

**6.4.** При нарушении Работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

**6.5.** Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

**7. Рабочее время и его использование**

**7.1.** Режим работы Образовательного учреждения определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора Образовательного учреждения.

**7.2.** Образовательное учреждение работает с понедельника по пятницу с 8:00 до 17:00, в субботу с 8:00 до 15:00, выходной – воскресенье.

**7.3.** Учебный год в Образовательном учреждении начинается с 1 сентября и оканчивается в соответствии с Законодательством РФ 31 августа.

 **7.3.1.** Учебный год делится на 4 учебные четверти в 1-9 классах и на 2 полугодия в 10-11 классах. Каждая четверть и полугодие завершается промежуточной аттестацией;

**7.3.2.** Для обучающихся устанавливаются каникулы. Общая продолжительность осенних, зимних, дополнительных, весенних каникул составляет 30 календарных дней, летних - не менее 8 недель.

**7.4.** Режим работы директора Образовательного учреждения определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

**7.5.** В Образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени: 36 часов для педагогических работников Образовательного учреждения.

**7.6.** В Образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени: 36 часов для педагогических работников и учебно- вспомогательного персонала (педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, концертмейстер) Образовательного учреждения.

**7.7.** Продолжительность ежедневной работы педагогических работников и учебно - вспомогательного персонала (педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый), в том числе время начала и окончания работы определяется расписанием занятий, графиками работы, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним, утвержденными директором Образовательного учреждения.

**7.8.** Рабочий день учителя должен начинаться за 20 минут до начала предстоящего урока и продолжаться не более 20 минут после окончания уроков. Это время определено на подготовку к уроку, кабинета с соблюдением санитарно-гигиенических норм. Дежурный администратор является на дежурство за полчаса до начала уроков.

**7.9.** Рабочий день для педагогических работников школы начинается в 8.00. Рабочий день (время) учителя может быть увеличен в случаях:

* проведение педагогических советов;
* административных совещаний при директоре и его заместителях, планерках, проводимых по мере необходимости, как правило, один раз в две недели и не более 1 часа;
* в следствие задействования педагогического работника до начала занятий, как заменяющего заболевшего, либо по другим причинам отсутствующего учителя;
* во всех случаях, когда учитель занят внеклассной работой (подготовка общественных мероприятий), а также когда учитель занят исполнением своего функционала (ведение классной документации, оформление и заполнение классных журналов, отчетность о посещаемости и успеваемости учеников).

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

**7.11.** График дежурств учителей (на этажах и в столовой) разрабатывается администрацией, утверждается директором Образовательного учреждения.

**7.12.** Администрация Образовательного учреждения в тесном контакте осуществляют контроль за исполнением дежурными учителями своих обязанностей.

**7.13.** Учителя, дежурные по столовой, при содействии дежурного администратора и классных руководителей осуществляют контроль за поведением обучающихся в столовой.

**7.14.** Из числа заместителей директора школы директор Образовательного учреждения назначает дежурных администраторов. Дежурный администратор выполняет свои обязанности согласно утвержденного директором графика дежурств и специально выработанного функционала (обязанности дежурного администратора).

**7.15.** Время каникул является рабочим временем. В каникулярное время работа учителя осуществляется в соответствии с предельной нормой недельной почасовой нагрузки согласно графику занятости, выработанному зам. директора по УР, при согласовании с профсоюзной организацией, неявка на работу в каникулярное время без уважительных причин приравнивается к прогулу.

**7.16.** Педагогическим и другим сотрудникам школы запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание уроков; отменять, удлинять, сокращать продолжительность уроков;
* оставлять обучающихся в кабинетах одних, без учителя;
* удалять обучающихся с урока;
* отвлекать коллег от выполнения от их функциональных обязанностей.

**7.17.** Классные руководители начальных классов, ведущие уроки, согласно расписанию столовой выводят обучающихся на завтраки в столовую.

**7.18.** Заместитель директора по УР Образовательного учреждения своевременно предупреждает учителей и обучающихся о замене уроков.

**7.19.** Устанавливается единый день совещаний - среда в 14.20, педагогических советов по плану (не реже одного раза в четверть и предварительные педагогические советы по итогам четверти), собрания трудового коллектива.

**7.20.** В Образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени: 40 часов для обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по КОЗ, вахтер, заведующая производством, повар, кухонная рабочая) Образовательного учреждения.

**7.21.** Продолжительность ежедневной работы обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений, уборщик территории, рабочий по КОЗ, вахтер, заведующая производством, повар, кухонная рабочая), в том числе время начала и окончания работы определяется графиками работы, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним, утвержденными директором Образовательного учреждения.

**7.22.** В Образовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени: 40 часов для иного персонала Образовательного учреждения.

**7.23.** Продолжительность ежедневной работы прочих работников, в том числе время начала и окончания работы определяется графиками работы и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним, утвержденными директором Образовательного учреждения.

**7.25.**Продолжительность рабочего времени сторожей Образовательного учреждения определяется утвержденным директором графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период.

**7.26.**График сменности должен быть объявлен работникам под подпись и вывешен на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

**7.27.**Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

* Для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю.
* Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.
* Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

**7.26.** Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста (часть четвертая в ред. Федерального закона от 01.07.2017 N 139-ФЗ).

**7.27.** Продолжительность ежедневной работы лиц в возрасте до восемнадцати лет не может превышать:

* для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов (в ред. Федерального закона от 01.07.2017 N 139-ФЗ);
* для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа (в ред. Федерального закона от 01.07.2017 N 139-ФЗ)
* для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

**7.28.**Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда

**7.29.** В соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для педагогических и других работников Образовательного учреждения.

**7.30.**В предпраздничные дни рабочий день сокращается на один час согласно ТК РФ.

**7.31.**Заседания методических объединений учителей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные не реже четырех раз в год.

**7.32.**Работа в праздничные и выходные дни запрещена.

**7.33.**Привлечение отдельных работников школы (учителей и других категорий работников) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзной организации Образовательного учреждения, по письменному приказу администрации и с согласия работников. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

**7.34.**Администрация привлекает педагогических работников, в том числе преподавателя-организатора ОБЖ, к дежурству в Образовательном учреждении. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков. График дежурств составляется на определённый учебный период и утверждается директором по согласованию с профсоюзной организацией. График вывешивается в учительской. Основные права и обязанности дежурных определяются отдельным положением.

**7.35.**Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией школы к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их средней дневной учебной нагрузки до начала каникул.

**7.36.**В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству в Образовательном учреждении.

**8.Время отдыха**

**8.1.**Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**8.2.** Работникам Образовательного учреждения устанавливаются следующие виды времени отдыха:

* перерывы в течение рабочего дня;
* выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
* нерабочие праздничные дни;
* отпуска.

**8.4.** Работникам Образовательного учреждения устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

**8.4.1.** Перерыв для отдыха и питания в рабочее время Работников не включается.

**8.4.2.** Перерыв для отдыха и питания не устанавливается Работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

**8.4.3.** Если Работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким Работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

**8.5.** Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

**8.5.1.** Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

**8.5.2.** При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

**8.5.3.** Общим выходным днем является воскресенье.

**8.5.4.** Для Работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

**8.3.5.** Для Работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом Образовательного учреждения или трудовым договором.

**8.6.** Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

**8.7.**Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

– 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;

– 7 января – Рождество Христово;

– 23 февраля – День защитника Отечества;

– 8 марта – Международный женский день;

– 1 мая – Праздник Весны и Труда;

– 9 мая – День Победы;

– 12 июня – День России;

– 4 ноября – День народного единства.

**8.8.**Нерабочими, праздничными днями считаются праздничные дни, установленные ст.112 ТК РФ, а также иные дни (или перенесенные дни) в соответствии с решениями Правительства РФ.

**8.9.**Работа в выходные дни и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается. В исключительных случаях, «Работодатель» имеет право привлечь Работника к труду в праздничные дни в соответствии с положениями с.113 ТК РФ.

**8.10.** Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

**8.12**.Работникам предоставляются отпуска:

* педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Образовательном учреждении. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул;
* прочим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Образовательном учреждении;
* ежегодный дополнительный отпуск (при наличии у Работника права на такой отпуск, в соответствии со ст.116-119 ТК РФ;
* отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения на основании личного заявления;
* ученические и иные, предусмотренные законодательством отпуска, предоставляются в соответствии с положениями ТК РФ.

**8.13.** Очередность отпусков Работника определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Директором школы.

**8.14.** Отпуск Работнику может быть перенесен или продлен в порядке ст.124 ТК РФ.

**8.15.** В случае если Работник является инвалидом, то Работнику-инвалиду предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня, согласно ч. 5 ст. 23 Закона № 181-ФЗ.

**8.16.** Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

**8.17.** Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

**8.18.**Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 степени.

**8.19.**Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным Работникам составляет 7 календарных дней.

**8.20.**Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

**8.20.1.** Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

 **8.20.2.**Продолжительность отпуска Работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

**8.20.3.**Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

**8.21.** Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

**8.22.** Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

**8 .23.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Образовательного учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации Образовательного учреждения.

**8.24.** Руководитель Образовательного учреждения утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

**8.25.** О времени начала отпуска Образовательное учреждение извещает Работника под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

**8.26.** Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

– работникам до 18 лет;

– родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;

– усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;

– женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;

– мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;

– Работникам, у которых трое и более детей до 12 лет;

– женам военнослужащих.

**8.27.** Образовательное учреждение продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий Работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**8.28.** По соглашению между Работником и Образовательной организацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

**8.29.** Образовательное учреждение может отозвать Работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска Образовательное учреждение предоставляет по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

**8.30.** Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.31.** Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

**8.33.**Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

**8.34.** При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

**8.37**.Педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

**8.38.**Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

**9.Оплата труда**

**9.1**. Заработная плата работникам Образовательного учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда.

**9.2.** Выплата заработной платы в Образовательном учреждении производится безналично на зарплатные карты «МИР» два раза в месяц, не реже, чем каждые полмесяца 14 и 29 числа месяца, согласно ст.136 ТК РФ, коллективного договора.

**9.3.** Работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, производятся доплаты в соответствии с законодательством РФ, коллективным договором, трудовым договором.

**9.4.** При выплате заработной платы Образовательное учреждение обязано извещать в письменной форме каждого работника Образовательного учреждения:

* о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Образовательным учреждением установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
* об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

**9.5.** Форма расчетного листка утверждается Образовательным учреждением с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

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

**9.7.**Работникам нет необходимости каждый год писать заявления на предоставление стандартных вычетов по НДФЛ на себя, детей и студентов. Достаточно написать одно заявление, которое и будет являться основанием для предоставления вычетов в течение нескольких лет.

 В новом году написать заявление следует только работникам, у которых:

* в заявлении прошлого года указан конкретный налоговый период — календарный год;
* изменились обстоятельства получения вычета, например, 18-летний ребенок стал студентом, родился еще один ребенок.

**10.Поощрения за успехи в работе**

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

* объявление благодарности;
* выплата премии;
* награждение почетной грамотой Образовательного учреждения, представление к награждению грамотами и благодарственными письмами вышестоящих органов;
* представление к званию «Почетный работник общего образования»;
* представление к награждению государственными наградами;
* представление на поощрение знаками отличия, присвоением званий.

**10.2.** Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить перед администрацией с инициативой о поощрении работника. Администрация учитывает мнение выборного профсоюзного органа о поощрении работников.

**10.3.** При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива школы и заносятся в трудовую книжку работника.

* **Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

**11.1.** Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине Работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом Образовательного учреждения, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Образовательного учреждения, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

**11.2.** За нарушение трудовой дисциплины Работодатель может наложить следующие
 дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

**10.3.** До наложения взыскания от Работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ Работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе Работника дать письменное объяснение.

**10.4.**Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания Работника в отпуске.

**10.5.**Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

**10.5.**Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

**10.6.** За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение Работника и его отношение к труду.

**10.7.** Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

**10.9.** Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников Образовательного учреждения имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

* **Заключительные положения**

**11.1**. Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются.

**11.2.** Изменения, дополнения в Правила возможны при внесении изменений (дополнений) в Устав Образовательного учреждения, принятии Устава в новой редакции, внесение изменений в коллективный договор и принимаются общим собранием работников Образовательного учреждения.

**11.3**. Действие правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности к профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Приложение 2

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С. Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**Положение**

 **по оплате труда работников МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

**I. Общие положения**

**1.** Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское , подведомственной Управлению образования администрации Минераловодского городского округа (далее – Положение), разработано в соответствии с Постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ставропольского края» и Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22 декабря 2017 г., протокол 11.

**2.** Система оплаты труда работников Школы (далее Школа) включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, доплат и надбавок компенсационного характера (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных), доплат и надбавок стимулирующего характера и систему премирования, устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты разрабатываются применительно только к работникам Школы, предусматривают по всем имеющимся в штате Школы должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников Школы, принимаются работодателем с учетом мнения председателя профсоюзной организации.

**3.** Размеры должностных окладов и ставок заработной платы работников Школы устанавливаются согласно настоящему положению на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

**4.** Штатное расписание Школы утверждается директором Школы по согласованию с управлением образования администрации Минераловодского городского округа и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) Школы. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются директором Школы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское , согласованным в установленном порядке с председателем профсоюзной организации.

**5.** Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по решению соответствующей аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

**6.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ №3 с.Гражданское согласно Положению.

**7.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское согласно Положению.

**8.** Выплаты материальной помощи устанавливаются работникам МБОУ СОШ №3 с.Гражданское согласно Положению.

 **9.** Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней.

**10.** Фонд оплаты труда формируется Школой на календарный год, исходя из объема размеров субсидий, предоставленных муниципальным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**11.** При наличии экономии средств по фонду оплаты труда МБОУ СОШ №3 с.Гражданское работникам может быть оказана материальная помощь в случаях, установленных Положениями об оказании материальной помощи работникам МБОУ СОШ №3 с.Гражданское .

**12.** В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

**II. Размеры должностных окладов,**

**ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

На основании приказа управления образования администрации Минераловодского городского округа № 573 от 04.08.2022 г.:

**2.1.** Должностные оклады работников Школы по профессиональным квалификационным группам должностей

**2.1.1.** Должностные оклады заместителей директора МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Должностной оклад (рублей) |
| Группа по оплате труда руководителей |
| I |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Заместитель директора | **20077** |

 **2.1.2.** Заместителям директора устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя директора и среднемесячной заработной платы работников Школы (без учета заработной платы директора МБОУ СОШ №3 с.Гражданское , его заместителей) (далее - предельная кратность) в следующем размере: до 4,0.

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

Соотношение среднемесячной заработной платы для заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы директора бюджетной организации, его заместителей), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за предыдущий календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и среднемесячной заработной платы работников Школы определяется путем деления среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы на среднемесячную заработную плату работников (без учета заработной платы директора Школы, его заместителей). Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское учитываются выплаты по основной должности заместителей директора, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя; а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете предельной кратности не учитывается.

В случае превышения предельной кратности средней заработной платы заместителей директора сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

**2.1.3.** Должностные оклады, ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, ставка заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1 квалификационный уровень | Старший вожатый | **7897** |
| 2. | 2 квалификационный уровень |  педагог дополнительного образования;педагог-организатор, социальный педагог. | **8372** |
| 3. | 3 квалификационный уровень | Воспитатель; педагог-психолог; | **8906** |
| 4. | 4 квалификационный уровень | Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель-дефектолог,учитель | **9500** |
| 5 |  | Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями | **9500** |

 **2.2.** Должностные оклады работников по должностям профессиональной квалификационной группы «Общеотраслевые должности служащих»:

|  |
| --- |
| Наименование должностей, входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни |
| **Профессиональная квалификационная группа** **«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| ***1 квалификационный уровень******Делопроизводитель*** |  **6061** |
| **Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |
| ***1 квалификационный уровень******Инспектор по кадрам, лаборант, техник*** | **6538** |
| ***1 квалификационный уровень******Специалист по охране труда*** | **7489** |
| **Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |
| ***3 квалификационный уровень*** | I категория: техник, бухгалтер |

 **2.3.** Должностные оклады работников культуры, включенных в штатные расписания МБОУ СОШ №3 с.Гражданское :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Квалификационный уровень | Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| **Профессиональная квалификационная группа** **«Должности работников, занятых в библиотеках»** |
| 2. | Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии | Заведующий отделом (сектором) библиотеки | **8576** |

**2.4.** Должностные оклады рабочих МБОУ СОШ №3 с.Гражданское устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ:

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:* сторож;
* уборщик территории;
* уборщик служебных помещений;
* гардеробщик
* рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
 | **4443** |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:* оператор котельных установок,подсобный кухонный рабочий
 | **4655** |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:* рабочий по комплексному обслуживанию зддания
 | **6137** |
|  5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:* повар
 | **6208** |

**III. Выплаты компенсационного характера**

**3.1.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Ставропольского края.

**3.2.** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ №3 с.Гражданское с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

**3.4.** Размеры компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

**3.4.1.** Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) в размере 35% часовой тарифной ставки (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

**3.4.2.** Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

* работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
* работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**3.4.3.** Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ.

Работникам Школы, выполняющим в одном и том же учреждении в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей) или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Заработная плата по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Выплаты могут быть уменьшены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных комиссиями случаях ухудшения качества работы. При установлении размера доплаты за совмещение не включаются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и других локальных нормативных актах муниципального учреждения.

* Работникам МБОУ СОШ №3 с.Гражданское за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности, могут устанавливаться следующие доплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Педагогическим работникам за классное руководство (руководство группой) от наполняемости детей в классе: |  |
|  | 1 - 4-х классов | **30** |
|  | 5 - 11-х классов | **35** |
| 2. | Учителям 1 - 4-х классов из проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки | **10** |
| 3. | Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по:русскому языку, литературе, математике | **15** |
|  | иностранному языку, физике, химии, биологии, истории, географии, информатика из расчета педагогической нагрузки | **10** |
| 4. | Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 6 г. Минеральные Воды за руководство методическими объединениями, из расчета должностного оклада | **15** |
| 5. | Учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими, из расчета должностного оклада | **15** |
| 6. | Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами, из расчета должностного оклада | **10** |
| 7. | Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов, из расчета должностного оклада:* от 30 и более
 | **10** |

 Доплаты за классное руководство, проверку письменных работ устанавливаются в размере пропорционально фактической наполняемости классов.

Компенсационная выплата педагогическим и другим работникам за обслуживание вычислительной техники устанавливается в случае, если выполнение указанных действий не входит в должностные обязанности работника.

**3.4.5.** Выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование работ | Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам | 20 |

Компенсационные выплаты за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, осуществляются с учетом нагрузки и фактического времени работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, начисляется к месячной заработной плате работника сверх установленного федеральным законодательством минимального размере оплаты труда.

* За работу на пищеблоке в условиях использования вредных веществ (Ди-хлор, кальцинированная сода) осуществляется доплата подсобному кухонному рабочему в размере 3,88 % от должностного оклада.
* Работникам пищеблока за использование информационных технологий при ведении раздельного учета продуктов питания по источникам финансирования и подготовку документов через Документооборот программного продукта 1:С Предприятие -50 % от МРОТ

**IV. Выплаты стимулирующего характера**

**4.1.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения председателя профсоюзной организации на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются МБОУ СОШ №3 с.Гражданское в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с председателем профсоюзной организации, закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с Положением по оплате труда работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское .

Наименование, размер, периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера, а также показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника предусматриваются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Выплаты стимулирующего характера заместителям директора Школы устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых директором Школы.

**4.2.** В МБОУ СОШ №3 с.Гражданское устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

* за интенсивность и высокие результаты работы;
* за качество выполняемых работ;
* премиальные выплаты по итогам работы.

МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское могут устанавливать иные выплаты стимулирующего характера.

 **4.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:**

* выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов, 50 процентов от должностного оклада. К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;
* работникам, ответственным за организацию питания в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское 20 процентов от должностного оклада или устанавливается фиксированная сумма.

**4.2.2. Выплаты за качество выполняемых работ**

* выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБОУ СОШ №3 с.Гражданское ;
* при этом критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и государственного учреждения в целом;
* показатели эффективности и качества выполняемых работ работников Школы, определяются Положением о стимулирующих выплатах
* для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское создается комиссия с участием председателя профсоюзной организации;
* Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом директора МБОУ СОШ №3 с.Гражданское ;
* фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам Школы планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом директора.
* **з**а наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака, грамота РФ), устанавливается выплата стимулирующего характера:
* имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности - в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;
* награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком, грамотой РФ) - в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

 При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков доплата производится по одному из оснований.

 За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера:

* педагогическим работникам, ***прошедшим аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности*** - ***5 %*** с учетом фактического объема учебной нагрузки педагогических работников;
* педагогическим работникам, ***за наличие I квалификационной категории*** - ***15%*** установленного с учетом фактического объема учебной нагрузки педагогических работников;

педагогическим работникам, ***за наличие высшей квалификационной категории*** - ***20 %*** с учетом фактического объема учебной нагрузки педагогических работников

**4.2.3.Премиальные выплаты по итогам работы**

* премирование педагогическим работникам производится при условии наличия достаточных денежных средств в стимулирующей части фонда оплаты труда школы или при наличии экономии фонда оплаты труда;
* педагогические работники школы в случае качественного исполнения своих функциональных обязанностей, отсутствия нарушений трудовой дисциплины и дисциплинарных взысканий могут премироваться по итогам месяца, квартала, полугодия, года;
* единовременное вознаграждение (премия) является поощрением:
* за оперативное выполнение особо важных заданий руководства учреждения;
* за образцовое качество выполняемых работ;
* за инициативность, самостоятельность и ответственность при выполнении поставленных задач;
* за сложность, важность выполняемой работы;
* за участие в инновационной деятельности, ведение опытно-экспериментальной работы, внедрение новых учебно-методических комплексов;
* за активное участие в методической работе (педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня;
* высокое качество проведения отдельных мероприятий;
* за активное участие в конкурсах, смотрах, олимпиадах;
* за эффективность работы классного руководителя, её позитивные результаты, организацию совместной работы с родителями и учащимися;
* за наставничество;
* за выполнение особо важной работы, не предусмотренной должностными обязанностями;
* за образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, должностной инструкции.
* премирование педагогических работников, допустивших:
* нарушение трудовой дисциплины;
* нарушение техники безопасности, охраны жизни и здоровья учащихся и воспитанников;
* невыполнение, а также ненадлежащее выполнение своих функциональных обязанностей;
* нарушения и упущения в работе, отмеченные в актах, справках, предписаниях администрации школы, отдела образования и контрольно-надзорных органов;
* не допускается в течение срока действия дисциплинарного взыскания;
* директор школы имеет право дополнительно премировать работников:
* в связи с государственными или профессиональными праздниками;
* в связи с юбилейными датами рождения (50,55,60 лет и каждые последующие 5 лет)-3000 рублей;
* директор школы имеет право назначить разовые выплаты:
* связи с длительной болезнью работника (на приобретение дорогостоящих лекарств)-5000 рублей.
* По рождению ребенка у работника учреждения-3000 рублей
* в связи с крупным ущербом, нанесённым имуществу работника (пожар, затопление, кража).
* материальная помощь на оздоровление работника к отпуску.
* материальная помощь работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации.
* оказание материальной помощи осуществляется по личному заявлению работника;
* решение о премировании работников принимается директором школы по согласованию с профсоюзной организацией и мотивированного представления заместителей директора школы.
* основанием для выплаты премии работникам школы является приказ директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты;
* приказ о премировании работника школы доводится до сведения работника с необходимыми разъяснениями в течение 3 дней со дня издания;
* размеры стимулирующих выплат устанавливаются в абсолютных размерах;
* выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению директора МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен;
* планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

Приложение № 2

к приказу 332-О от 01.09.2021 года

**Порядок**

**оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

Настоящий Порядок определяет условия оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях.

Действие квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, сохраняется при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

* при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
* при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
* при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель; преподаватель | Преподаватель; учитель;воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); 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 | Воспитатель; старший воспитатель |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностныеобязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывнойподготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания) |
| Руководитель физвоспитания | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Мастер производственного обучения | Учитель технологии;педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель технологии | Мастер производственного обучения. |
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительногообразования (при совпадении профиля кружка,направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности) |
| Учитель музыки общеобразовательногоучреждения; преподавательмузыкальной дисциплины профессиональной образовательной организации либо структурного подразделенияпрофессиональной образовательной организации | Музыкальный руководитель; концертмейстер |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель | Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре |
| Преподаватель профессиональной образовательной организации | Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения |

Приложение № 3

к приказу 332-О от 01.09.2021 года

**Порядок**

**установления должностных окладов, ставок заработной платы работникам**

**МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

 1. Аттестация педагогических работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское (далее – организация) осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников Школы, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276.

2. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров ставок заработной платы определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

3. Требования к уровню образования при установлении размеров оплаты труда педагогических работников определены в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования.

4. Педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, имеющим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

5. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование.

Окончание 3 полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров должностных окладов, ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

6. Концертмейстерам и преподавателям музыкальных дисциплин, окончившим консерватории, музыкальные отделения и отделения клубной и культпросветработы институтов культуры, пединститутов (университетов), педучилищ и музыкальных училищ, работающим в образовательных учреждениях, должностные оклады, ставки заработной платы устанавливаются как работникам, имеющим высшее или среднее музыкальное образование.

7. Учителям-логопедам, учителям-дефектологам, а также учителям учебных предметов (в том числе в I - IV классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии ставки заработной платы как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование, устанавливаются:

* при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;
* окончившим спецфакультеты по указанным выше специальностям и получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании.

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

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

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

9. При разработке нормативных правовых актов по оплате труда работников образовательные учреждения не вправе:

а) формировать и утверждать профессиональные квалификационные группы, квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам;

б) переносить профессии рабочих и должности служащих в другие профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни профессиональных квалификационных групп, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени (норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), в том числе вводить оплату труда на основе должностных окладов вместо ставок заработной платы работникам, нормирование труда которых осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

в) применять наименования должностей (профессий) работников, не соответствующие наименованиям должностей специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ, и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений;

г) утверждать квалификационные характеристики по должностям служащих и профессиям рабочих;

д) отступать от Единого реестра ученых степеней и ученых званий, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 января 2002 г. № 74 «Об утверждении Единого реестра ученых степеней и ученых званий и Положения о порядке присуждения ученых степеней», а также установленных сроков вступления в силу решений об их присуждении;

е) устанавливать повышающие коэффициенты за наличие среднего профессионального образования или высшего образования при формировании размеров должностных окладов, ставок заработной платы по должностям служащих, квалификационные характеристики которых не содержат требований о наличии среднего или высшего профессионального образования;

ж) устанавливать по должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

10. Руководитель организации проверяет документы об образовании и устанавливают работникам должностные оклады (ставки заработной платы); ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов, ставок заработной платы работников организации несет руководитель.

Приложение № 4

к приказу 332-О от 01.09.2021 года

**Порядок**

**исчисления заработной платы педагогическим работникам**

**МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

1. Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но раздельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

3. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, производится 2 раза в год - на начало I и II учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

4. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителями муниципальных учреждений.

5. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных учреждений применяется при оплате:

* за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
* за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с заочниками и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
* при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

При почасовой оплате труда педагогических работников образовательных организаций учитываются доплаты за работу в специальных (коррекционных) образовательных классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, за наличие квалификационной категории.

Приложение 3

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с. Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.С. Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**Соглашение по охране труда**

**МБОУ СОШ №3 с. Гражданское**

**на 2023 - 2025 гг.**

* **Общие положения**

**1.1.** Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ СОШ №3 с. Гражданское.

**1.2.** Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев в образовательной организации, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

**1.3.** Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзной организацией.

**1.4.** Контроль выполнения Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ СОШ №3 с. Гражданское и профсоюзной организацией.

**1.5.** При осуществлении контроля администрация обязуется предоставить профсоюзной организации всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО OXPAHE ТРУДА**

**МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

 Администрация и Профсоюзная организация МБОУ СОШ №3 с.Гражданское заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2021 - 2022 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Содержание мероприятий (работ) | Количество | Стоимость(руб.) |  Срок выполнения | Ответственный | Количество работников,которым улучшаются условия труда |
| Вceгo |
| **1.Организационные мероприятия** |
| 1. | Проведение специальногообучения руководителя, членов комиссий по охране труда в обучающих организациях |  |  | В течение года | Уполномоченныйпо охране труда |  |
| 2. | Размещение информации по ОТ на профсоюзной страничке на сайте учреждения, в уголке по ОТ |  |  | В течение года | Уполномоченныйпо охране труда |  |
| 3. | Проведение проверок по охранетруда с целью выявления рисков в условиях распространения коронавирусной инфекции |  |  | В течение года | Уполномоченныйпо охране труда |  |
| 4. | Оборудование кабинетов:мебель, спортивное, учебно-лабораторное оборудование, компьютерная техника. |  |  | В течение года | Заместитель директора по АХЧ |  |
| **2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** |  |
| 1. | Прохождение периодических медицинских осмотров сотрудниками ОО |  |  | В течение года | Директор |  |  |
| 2. | Проведение профессиональнойгигиенической подготовки работников |  |  | Май | Директор |  |  |
| 3. | Проведение вакцинопрофилактии в соответствии с Федеральным законом «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» | 70(грипп)70(короновирусная инфекция) |  | По графику |  Директор |  |  |
| 4. | Обеспечение кабинетов аптечками для оказания первой помощи |  |  | В течение года | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| **3. Технические мероприятия** |  |
| 1. | Косметический ремонт коридоров, лестничных пролетов |  |  |  Июнь-август | Заместитель директора по АХЧ |  |  |
| 2. | Обслуживание оргтехники |  |  | ежемесячно | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 3. | Производственный контроль |  |  | по графику | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 4. | Дезинфекционная обработка |  |  | Ежедневно | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 5. | Дезинсекция |  |  | по графику | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 6. | Дератизация |  |  | по графику | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 7. | Аккарицидная обработка |  |  |  Май-июнь | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 8. | Вывоз ТБО |  |  | Еженедельно (1 р. в неделю) | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)** |  |
| 1. | Обеспечение работниковспециальной одеждой и другими СИЗ |  |  | II квартал | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 2. | Маски, перчатки |  |  | Ежемесячно | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 3. | Обеспечение работниковсмывающими иобезвреживающими средствами |  |  | В течение года | Заместитель директора по АХЧ . |  |  |
| **5.Мероприятия по пожарной безопасности** |  |
| 1. | Поверка огнетушителей |  |  | Август | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 2. | Организация обучения работающихи обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся |  |  | 2 раза в год (апрель, сентябрь)В течение года | Заместитель директора по АХЧ преподаватель-организатор ОБЖ Герасименко Е.А. |  |  |
| 3. | Обслуживание автоматическойпожарной сигнализации.Техническое обслуживание установок |  |  |  Ежемесячно | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| **6. Антитеррористическая безопасность** |  |  |
| 1. | Обеспечение системывидеонаблюдения |  |  | Ежемесячно | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| 2. | Обслуживание кнопки тревожной сигнализации, техническое обслуживание |  |  | Ежемесячно | Заместитель директора по АХЧ  |  |  |
| **7.Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта** |  |
|  | Организация и проведениефизкультурно-оздоровительных мероприятий |  |  | По плану ПО игородской организации Профсоюза | Председатель ПОВоробьева С.С. |  |  |
| Директор МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко Председатель ПО \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Воробьева |   |

 Приложение 4

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**Трудовой договор МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

 **Трудовой договор № \_\_\_**

 **(в форме эффективного контракта)**

 **с.Гражданское "\_\_\_" \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 202\_\_\_\_\_ г.**

 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №3 с.Гражданское , в лице директора Небораченко Ларисы Николаевны, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны (далее - стороны), заключили настоящий Трудовой договор о нижеследующем:

**I. Общие положения**

**1.1.** По настоящему Трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности **учитель начальных классов на 1 ставку**, а Работник обязуется лично выполнять в соответствии с условиями настоящего Трудового договора работу.

**1.2.** Работник принимается на работу в Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 3 с.Гражданское , ул. Школьная,13А.

**1.3.** Работа у Работодателя является для Работника: основная.

**1.4.** Настоящий Трудовой договор заключается на неопределенное время: с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1.5.** Настоящий Трудовой договор вступает в силу \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**1.6.** Дата начала работы с \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.

**1.7.** Работнику устанавливается испытательный срок продолжительностью 3 месяца с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе.

**II. Права и обязанности Работника**

**2.1.** **Работник имеет право на:**

**2.1.1.** предоставление ему работы, обусловленной настоящим Трудовым договором;

**2.1.2.** обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

 **2.1.4**.своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим Трудовым договором, с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

 **2.1.5.** обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

 **2.1.6.** иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором.

**2.2.** **Работник обязан:**

**2.2.1** добросовестно выполнять работу, предусмотренную [пунктом 1](#Par619) настоящего Трудового договора;

**2.2.2** соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у Работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, положения иных непосредственно связанных с трудовой деятельностью Работника локальных нормативных актов Работодателя, с которыми Работник был ознакомлен под роспись;

**2.2.3**. соблюдать трудовую дисциплину;

**2.2.4.** бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и имуществу других работников;

**2.2.5.** незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

 **2.2.6.** выполнять правила и нормы охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и противопожарной защиты и обеспечивать охрану жизни и здоровья, обучающихся в период образовательного процесса;

**2.2.7.** проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;

**2.2.8.** выполнять иные обязанности, отнесенные Уставом учреждения, договором, должностной инструкцией и законодательством Российской Федерации к компетенции Работника;

**2.2.9.**осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов начального общего образования;

**2.2.10**. разрабатывать и реализовывать программы начального общего образования, отвечающей требованиям ФГОС начального общего образования, в рамках основной общеобразовательной программы и обеспечение ее выполнения;

**2.2.11.**участвовать в разработке и реализации программы развития общеобразовательного учреждения в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;

**2.2.12.** планировать и проводить занятия, с использованием разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам в рамках ФГОС начального общего образования, эффективно при этом используя современные образовательные технологии, включая информационно-коммуникационные и цифровые образовательные ресурсы;

**2.2.13.** организовывать и осуществлять разнообразные виды деятельности учащихся начальных классов, с ориентацией на личность и индивидуальность ребенка, развитие его мотивации, познавательных интересов, способностей, организация самостоятельной деятельности обучающихся, в том числе исследовательской, проектной и творческой;

**2.2.14.** проводить систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению;

**2.2.15.** организовывать, осуществлять контроль и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения программы начального общего образования учащимися;

**2.2.16**. формировать универсальные учебные действия;

**2.2.17.** формировать навыки, связанные с информационно-коммуникационными технологиями (далее - ИКТ);

**2.2.18**. формировать мотивацию к обучению;

**2.219**. объективная оценка знаний обучающихся на основе различных методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей начальной школы.

**2.2.20.** В рамках трудовой функции воспитательной деятельности:

* регулирование поведения учащихся начальных классов для обеспечения безопасной образовательной и воспитательной среды;
* реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятиях, так и во внеурочной деятельности с детьми;
* постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся начальных классов, независимо от их способностей и характера;
* определение и принятие четких правил поведения учащимися начальных классов в соответствии с Уставом общеобразовательного учреждения и Правилами внутреннего распорядка школы;
* проектирование и реализация воспитательных программ;
* реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т.д.);
* проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ученика);
* создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций жизни начальной школы общеобразовательного учреждения;
* формирование у учащихся начальных классов культуры здорового и безопасного образа жизни;
* формирование толерантности и навыков поведения в изменяющейся поликультурной среде;
* использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся начальной школы, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка.

**2.2.21.** В рамках трудовой функции развивающей деятельности:

* выявление в ходе наблюдения поведенческих и личностных проблем учащихся начальных классов, связанных с особенностями их развития;
* оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды;
* применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка;
* организация участия учащихся начального класса в различных конкурсах, фестивалях, концертах, ярмарках, соревнованиях, конференциях по защите исследовательских работ и проектов, в оформлении стенгазет и т.п.
* освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся начальных классов: одаренные дети, социально уязвимые, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), а также дети с ограниченными возможностями здоровья, с девиациями поведения, дети с зависимостью;
* выявление образовательных запросов и потребностей обучающихся начальных классов и оказание адресной помощи в решении индивидуальных проблем, связанных с трудностями в освоении программ начального общего образования;
* взаимодействие с другими специалистами в рамках психолого-медико-педагогического консилиума;
* разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка;
* освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу;
* развитие у учащихся начальных классов познавательной активности, самостоятельности, инициативы и творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира;
* организация совместно с библиотекарем школы, родителями внеклассного чтения учащихся начальных классов;
* формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения;
* формирование системы регуляции поведения и деятельности учащихся начальных классов общеобразовательного учреждения.

**2.2.22.** В рамках трудовой педагогической деятельности по реализации программ начального общего образования:

* проектирование образовательного процесса на основе Федерально**го** государственного образовательного стандарта (ФГОС) начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной;
* обеспечение уровня подготовки учащихся начальной школы, соответствующего требованиям Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования;
* формирование у детей социальной позиции учащихся на всем протяжении обучения в начальной школе;
* формирование метапредметных компетенций, умения учиться и универсальных учебных действий до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования;
* объективная оценка успехов и возможностей учащихся начальных классов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек;
* организация учебного процесса с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника;
* корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек;
* проведение в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с педагогом-психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации школьников к учебно-воспитательному процессу в основной школе.

**2.2.23.** Обеспечивает охрану жизни и здоровья учащихся начального класса во время образовательного процесса, внеклассных и воспитательных мероприятий, экскурсий и поездок.

**2.2.24.** Контролирует наличие у обучающихся тетрадей по учебным предметам, соблюдение установленного в школе порядка их оформления, ведения и соблюдение единого орфографического режима. Осуществляет ежедневную проверку всех классных и домашних работ учащихся начального класса, а к следующему уроку контрольных диктантов и контрольных работ по математике с обязательным проведением работы над ошибками. Своевременно в соответствии с утвержденным графиком выполняет установленное программой и учебным планом количество контрольных работ. Хранит тетради для контрольных работ учеников в кабинете в течение всего учебного года.

**2.2.25.** Ведёт в установленном порядке учебную документацию, осуществляет текущий контроль успеваемости и посещения учащимися начальной школы занятий, в обязательном порядке выставляет текущие оценки в классный журнал и дневники, своевременно сдаёт администрации школы необходимые отчётные данные.

**2.2.26.** Готовит и использует в обучении различный дидактический и наглядный материал.

**2.2.27.** Согласно годовому плану работы общеобразовательного учреждения принимает участие в педагогических советах, рабочих совещаниях, совещаниях при директоре, семинарах, конференциях,

внеклассных мероприятиях начальной школы, методических объединениях учителей начальных классов и классных руководителей, а также в методических объединениях, проводимых вышестоящей организацией.

**2.2.28.** Своевременно сообщает директору школы (при отсутствии - иному должностному лицу) о каждом произошедшем несчастном случае в классе, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшему.

**2.2.29.** Соблюдает права и свободы детей, содержащиеся в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Конвенции ООН о правах ребенка.

**2.2.30.** Соблюдает этические нормы поведения в общеобразовательном учреждении и общественных местах, является примером обучающимся.

**2.2.31.** Проводит с учащимися начального класса изучение и инструктажи по охране труда, безопасности жизнедеятельности, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения, антитеррористической безопасности и правилам поведения в школе и общественных местах с обязательной регистрацией в журнале инструктажей.

**2.2.32.** Учитель начальной школы соблюдает требования должностной инструкции, разработанной на основе профстандарта, а также Устав и Правилавнутреннего трудового распорядка, локальные акты и приказы директора общеобразовательного учреждения.

**2.2.33.** Принимает участие в смотре-конкурсе учебных кабинетов начальной школы, готовит классный кабинет к приемке на начало нового *\* учебного года.

**2.2.34.** Учителю начальных классов запрещается:

* изменять по своему усмотрению расписание занятий;
* отменять, удлинять или сокращать время продолжительности уроков (занятий) и перемен между ними;
* удалять учащихся с уроков или не пускать на урок;
* использовать в учебной деятельности неисправное оборудование, мебель, наглядный материал или техническое оборудование с явными признаками повреждения;
* курить в помещениях или на территории общеобразовательного учреждения.

**2.2.35.** Периодически проходит бесплатные медицинские обследования, аттестацию, повышает свою профессиональную квалификацию и компетенцию.

**2.2.36.** Ведёт надлежащую документацию, следует правилам охраны труда и пожарной безопасности, соблюдает санитарно-гигиенические нормы и требования, трудовую дисциплину на рабочем месте и режим работы, установленный в общеобразовательном учреждении.

**2.2.37.** Принимает участие в ОГЭ и ЕГЭ.

**III. Права и обязанности Работодателя**

**3.1.** **Работодатель имеет право:**

**3.1.1.** требовать от Работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему Трудовому договору;

**3.1.2.** принимать локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью Работника, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

**3.1.3.** привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

**3.1.4.** поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;

 **3.1.5.** проводить в соответствии с Положением об аттестации аттестацию Работника с целью выявления реального уровня профессиональной компетенции Работника;

**3.1.6.** с согласия Работника привлекать его к выполнению отдельных поручений, не входящих в должностные обязанности Работника;

**3.1.7.**с согласия Работника привлекать его к выполнению дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

**3.1.8.**изменять и расторгать трудовой договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

. **3.19.** иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Трудовым договором.

**3.2.** **Работодатель обязан:**

**3.2.1.** предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим Трудовым договором;

 **3.2.2.** Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего договора.

 **3.2.3.** обеспечить безопасность и условия труда Работника, соответствующие требованиям по охране труда;

**3.2.4.**обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

**3.2.5.** выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

**3.2.6.** осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

**3.2.7.**осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами.

**3.2.8.** знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовыми обязанностями;

**3.2.9.** обеспечивать бытовые нужды Работника, связанные с исполнением им трудовых обязанностей.

**3.2.10.** исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

**IV. Оплата труда**

**4.1.** За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

1) должностной оклад (ставку заработной платы) **8035,00** (восемь тысяч тридцать пять руб. **00** коп.)в месяц;

 Работнику устанавливается доплата до МРОТ, если месячная заработная плата, полностью отработанного за этот период норму рабочего времени, ниже МРОТ, установленного в соответствие с ФЗ.

 2) выплаты компенсационного характера:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** | **Фактор, обусловливающий  получение выплаты** |
| За классное руководство | 30% от должностного оклада | Тарификационный список |
| За проверку тетрадей | 10% от должностного оклада | Тарификационный список |
| За заведование кабинетом  | 10% от должностного оклада | Тарификационный список |

 3) выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование  выплаты** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и  критерии оценки  эффективности  деятельности  Работника** | **Периодичность выплаты** | **Размер выплаты** |
| за наличие высшей квалификационной категории - 20 % с учетом фактического объема учебной нагрузки педагогических работников | Тарификационный список |  | 1 раз в месяц |  |
| Стимулирующая выплата за качество выполняемых работ выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы | Положениео стимулирующих выплатах работников |  | 1 раз в месяц |  |

**4.2.** Условием осуществления выплат стимулирующего характера является достижение показателей эффективности работником и наличие фонда стимулирующих выплат учреждения, выплаты стимулирующего характера могут быть как разовые, так и ежемесячные.

**4.3.** По результатам достижения показателей эффективности и результативности деятельности «Работнику» может устанавливаться премия на основании Положения «О порядке установления и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское при наличии экономии фонда оплаты труда.

**4.4.** Выплата заработной платы Работнику производится в сроки и порядке, которые установленные настоящим Трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 14 и 29 числа месяца, на основании табеля рабочего времени путем перечисления на пластиковую карту, обслуживаемую в банке.

**4.5.** Из заработной платы «Работника» могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации

**4.6.**На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ставропольского края, коллективным договором и локальными нормативными актами Работодателя.

**V. Рабочее время и время отдыха**

**5.1.** Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для Работника устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

**5.2.** Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.3.** Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками Работника, являются для него рабочим временем.

**5.4.** Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя, регулируемая индивидуальным рабочим графиком, с одним выходным днем – воскресенье в соответствии с Коллективным договором.

**5.5.** В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв на обед, продолжительностью (*не менее 30 минут во внеурочное время*), если иное не установлено ст.108 ТК РФ и Правилами внутреннего распорядка Школы.

**5.6.**Нерабочими, праздничными днями считаются праздничные дни, установленные ст.112 ТК РФ, а также иные дни (или перенесенные дни) в соответствии с решениями Правительства РФ.

**5.7.** Работа в выходные дни, как правило, не допускается. В исключительных случаях, «Работодатель» имеет право привлечь Работника к труду в праздничные дни в соответствии с положениями с.113 ТК РФ.

**5.8.** Работнику предоставляются отпуска:

* ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Школе;
* ежегодный дополнительный отпуск (при наличии у Работника права на такой отпуск, в соответствии со ст.116-119 ТК РФ;
* отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной трудовым законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка учреждения на основании личного заявления;
* ученические и иные, предусмотренные законодательством отпуска, предоставляются в соответствии с положениями ТК РФ.

**5.9.** Очередность ежегодного оплачиваемого отпуска (основного, дополнительного) Работника определяется в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Директором школы.

**5.10.** Отпуск Работнику может быть перенесен или продлен в порядке ст.124 ТК РФ.

**5.11.** В случае, если Работник является инвалидом, то Работнику-инвалиду предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 дня, согласно ч. 5 ст. 23 Закона № 181-ФЗ.

**VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным**

**договором, настоящим Трудовым договором**

**6.1.**Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.

**6.2.**Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, установленном локального нормативного акта Работодателя.

**6.3.**Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством Ставропольского края, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим Трудовым договором, включающие: оплата Листка нетрудоспособности.

**VII. Иные условия настоящего Трудового договора**

**7.1.** Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), Работник должен быть ознакомлен под подпись.

**7.2.** Условия труда на рабочем месте «Работника» соответствуют требованиям охраны труда. Работа «Работника» не связана с вредными и (или) опасными условиями труда, не является работой в местностях с особыми климатическими условиями.

**7.3.** Конкретный класс (подкласс) условий труда устанавливается в соответствии с законодательством РФ о специальные оценки условий труда.

**VIII. Ответственность сторон настоящего Трудового договора**

**8.1.**Работодатель и Работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязательств и обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим Трудовым договором.

**8.2.** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

**IX. Изменение и прекращение настоящего Трудового договора**

**9.1.** Изменения могут быть внесены в настоящий Трудовой договор:

**9.1.1.** по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон;

**9.1.2.**по инициативе сторон;

**9.1.3.** в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

**9.2.** При изменении Работодателем условий настоящего Трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом Работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

**9.3.** О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан предупредить Работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

**9.4.** Настоящий Трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

31. При расторжении настоящего Трудового договора Работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

 **X. Заключительные положения**

**10.1.** Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего Трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией учреждения по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**10.2.** В части, не предусмотренной настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

**10.3**.Настоящий Трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

10.4. Один экземпляр настоящего Трудового договора хранится у Работодателя, второй экземпляр настоящего Трудового договора передается Работнику.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель:** Муниципальное бюджетное общеобразовательноеучреждение средняя общеобразовательная школа№ 3 с. Гражданское Минераловодского района**АДРЕС**: 357225,Ставропольский край, Минераловодский район, с. Гражданское, ул. Школьная, 13АИНН 2630026890 КПП 263001001 БИК 010702101 Казначейский счет 03234643077210002100 Кор. счет 40102810345370000013ОТДЕЛЕНИЕ СТАВРОПОЛЬ БАНКА РОССИИ//УФК по Ставропольскому краю г. СтавропольЛ/с 20216Э38620 Л/с 21216Э38620ОГРН 1022601452785ОКОПФ 75403ОКПО51981761 ОКВЭД 85.14 ОКТМО 07721000Регистрационный № ПФР-036-030-001959Регистрационный № по соц.страхованию 2619001216,ОКОНХ 92310 ИФНС 2649 ОКОГУ 4210007 ОМС рег.№ 072390400443295Наименование ТОФК: Управление Федерального казначейства по Ставропольскому краюЭлектронный адрес - grazhdanskaja3@yandex.ru сайт **адрес:** [**www.26311s011.edusite.ru**](www.26311s011.edusite.ru)**Директор школы Небораченко Лариса Николаевна** | * **Работник:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****Паспорт:** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**Адрес регистрации**: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**ИНН** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**СНИЛС** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (подпись работника) |

 Приложение 5

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**Форма дополнительного соглашения к трудовому договору**

**с работником МБОУ СОШ № 6 г. Минеральные Воды**

**Дополнительное соглашение к трудовому договору**

**№ \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года**

 Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 3 с.Гражданское , именуемое в дальнейшем "Работодатель", в лице директора школы Небораченко Ларисы Николаевны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ именуемая в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к трудовому договору № \_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ года о нижеследующем:

**1.Раздел** **IV. «Оплата труда» договора изложить в следующей редакции:**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Трудовым договором, Работнику устанавливается заработная плата, включающая в себя:

1) должностной оклад (ставку заработной платы)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей в месяц;

 Оплата за часы (18 ч) – \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_рублей.

2) компенсационные выплаты:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование выплаты** | **Размер выплаты** | **Фактор, обусловливающий  получение выплаты** |
| Проверка тетрадей – 10 % |  | Тарификационный список |
| Заведование кабинетом-10 % |  | Тарификационный список |
| Классное руководство-30 % |  | Тарификационный список |
| **Итого:** |  |  |

 3) выплаты стимулирующего характера:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Наименование  выплаты** | **Условия получения выплаты** | **Показатели и  критерии оценки  эффективности  деятельности  Работника** | **Периодичность выплаты** | **Размер  выплаты** |
| За квалификационную категорию | Тарификационный список |  | 1 раз в месяц |  |
| Стимулирующая выплата результативности и эффективности работы | Пр. № \_\_\_ – О от \_\_\_ г | Кол-во баллов | 1 раз в месяц |  |
| **Итого:** |  |  |  |  |

 4) Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000,00 (Пять тысяч руб. 00 коп.) рублей за фактически отработанное время.

**Итого как учитель начальных классов: \_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей**

Работнику разрешена педагогическая нагрузка – 18 часов в неделю.

**2.Заключительные положения**

**2.1.**Настоящее Дополнительное Соглашение является неотъемлемой частью трудового договора.

**2.2.**Настоящее Дополнительное Соглашение вступает в силу с момента подписания.

**2.3**.Настоящее Дополнительное Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу. Один экземпляр передается Работнику, другой остается у Директора.

|  |  |
| --- | --- |
| **Работодатель:** Муниципальное бюджетное общеобразовательноеучреждение средняя общеобразовательная школа№ 3 с. Гражданское Минераловодского района**АДРЕС**: 357225,Ставропольский край, Минераловодский район, с. Гражданское, ул. Школьная, 13АИНН 2630026890 КПП 263001001 БИК 010702101 Казначейский счет 03234643077210002100 Кор. счет 40102810345370000013ОТДЕЛЕНИЕ СТАВРОПОЛЬ БАНКА РОССИИ//УФК по Ставропольскому краю г. СтавропольЛ/с 20216Э38620 Л/с 21216Э38620ОГРН 1022601452785ОКОПФ 75403ОКПО51981761 ОКВЭД 85.14 ОКТМО 07721000Регистрационный № ПФР-036-030-001959Регистрационный № по соц.страхованию 2619001216,ОКОНХ 92310 ИФНС 2649 ОКОГУ 4210007 ОМС рег.№ 072390400443295Наименование ТОФК: Управление Федерального казначейства по Ставропольскому краюЭлектронный адрес - grazhdanskaja3@yandex.ru сайт **адрес:** [**www.26311s011.edusite.ru**](www.26311s011.edusite.ru)**Директор школы Небораченко Лариса Николаевна**Экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору получила | * **Работник:**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (подпись работника) |

 Приложение 6

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С. Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н. Небораченко |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, другими средствами, а** **также моющими и обезжиривающими средствами**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование профессии и должности** | **Виды спецодежды и обуви, СИЗ** | **Срок носки в месяцах** |
|  | Уборщик служебных помещений | 1 пара перчаток, 250 гр хозяйственного мыла, 200 гр туалетного мыла | 1 раз в месяц |
| Халат х/б, респиратор СИЗ | 1 раз в год |
|  | Уборщик территории | 1 пара рукавиц, 250 гр хозяйственного мыла, 200 гр туалетного мыла | 1 раз в месяц |
| Фартук х/б, берет, резиновые сапоги | 1 раз в год |
|  | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 1 пара перчаток, моющее средство «Пальмира» 500 гр и 250 гр хозяйственного мыла | 1 раз в месяц |
| Резиновые калоши, халат х/б, респиратор СИЗ | 1 раз в год |
|  | Лаборант | 1 пара перчаток | 1 раз в месяц |
| Перчатки резиновые | До износа |
| Очки защитные | 1 раз в месяц |
|  | Учитель технологии | 250 гр хозяйственного мыла | 1 раз в месяц |
| халат х/б | 1 раз в год |

Приложение 7

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н. Небораченко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О ВЫПЛАТАХ СОЦИАЛЬНОГО XAPAКTEPA РАБОТНИКАМ**

**МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

**1.Общие положения**

**1.1.**В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учетом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 27З-ФЗ «Об образовании в РФ» (с изменениями и дополнениями), Уставом учреждения и коллективным договором между работниками и учреждением в МБОУ СОШ №7 г. Минеральные Воды устанавливаются выплаты социального характера.

**2.Источники выплаты**

**2.1.** Выплаты социального характера производятся за счет стимулирующей части фонда оплаты труда, формируемого за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета, и других источников финансирования.

**2.2.** Конкретный объем средств, предусмотренный на выплаты стимулирующего характера, определяется учредителем в порядке определения нормативных затрат на оказание муниципальных услуг (работ).

**2.3.** Помимо указанного фонда на выплаты социального характера из бюджетных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское в целом.

**3.Условия и виды выплат и порядок их назначения**

**3.1.**В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам школы могут производиться выплаты, направленные на их социальную поддержку:

* в связи с уходом на пенсию работникам, проработавшим в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское не менее 10 лет.
* выплаты единовременной материальной помощи в случаях смерти близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер), рождения ребенка, вступления в брак (впервые), тяжелого материального положения, нуждаемости в длительном лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем, тяжелым заболеванием или несчастным случаем, подтвержденных соответствующими документами.

**3.2.** Выплаты социального характера максимальными размерами не ограничиваются.

**3.3.** Решение о выплатах единовременной материальной помощи работнику МБОУ СОШ №3 с. Гражданское принимается Комиссией по установлению выплат стимулирующего и социального характера на основании личного заявления работника, прилагаемых к нему оправдательных документов и оформляется приказом директора МБОУ СОШ №3 с. Гражданское.

**4.Заключительные положения**

**4.1.** Положение о выплатах социального характера является неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №3 с. Гражданское принимаются на общем собрании трудового коллектива и согласовываются с профсоюзной организацией работников МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское.

**4.3.** Настоящее Положение может быть отменено только общим собранием трудового коллектива.

Приложение 8

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ**

**МБОУ СОШ №3 с.Гражданское**

 1. Общие положения

 1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы №3 с.Гражданское (далее – МБОУ), в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей.

 1.2. Правовым основанием введения в школе данной системы оплаты труда является действие статьи 29,41 Закона РФ «Об образовании», статьи 144, 333 Трудового Кодекса Российской Федерации, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, утверждение локального акта собранием трудового коллектива от 20.01.2013г. протокол № 8, согласованного с Профсоюзным комитетом школы.

 1.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников, в том числе для заместителей директора МБОУ, формируется за счет:

 а) 100 процентов экономии фонда оплаты труда;

 б) экономии по материальным затратам в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств.

 1.5. Система стимулирующих выплат работникам МБОУ включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (стимулирующие выплаты на основе оценочного листа, премии и иные выплаты).

2. Критерии для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда

 2.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты качества профессиональной деятельности работников МБОУ, указанные в настоящем Положении согласно приложению № 1,2 персональный вклад любого работника в общие результаты работы, основанный на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

 2.2. Для измерения результативности труда педагогического работника непосредственно по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (Приложение № 1). Наибольшее количество баллов присвоено критериям, стимулирующим учителя к достижению учащимися наибольших успехов в учебной деятельности.

2.3. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации учащихся и др.

2.4. При расчете стимулирующих выплат учителям учитываются только не вошедшие в тарификацию часы, и только та воспитательная работа, которая не входит в функционал классного руководителя (например, организация и проведение предметных недель, экскурсий, туристических походов и др.)

2.5. Расчет размеров выплат производятся по результатам отчетных периодов (полугодие с 01 января по 30 июня и с 01 июля по 31 декабря, год), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей вести в процессе мониторинга профессиональной деятельности в рамках внутришкольного контроля. Для расчета использовать как отчетный период (полугодие), так и результаты срезовых административных (школьных и (или) муниципальных) работ. Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся - результаты ЕГЭ, новая форма аттестации выпускников основной школы, административные контрольные работы и итоговые экзамены, что позволит более объективно оценить учебные достижения учащихся.

2.6. Расчет стимулирующей части педагога исходит из того, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничество в отношении молодых учителей ведет к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования. Предложенный в приложении № 1 перечень форм обобщения передового педагогического опыта может быть расширен с учетом передового педагогического опыта и специфики работы школы на учебный год.

Также учитывается применение собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, как в собственной профессиональной деятельности, так и в случае применения этих разработок другими учителями. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет формы экспертизы, признание (сертификации) педагогических разработок, результативности их применения, рекомендации по их применению (заседания, педагогического совета, школьного или муниципального методического объединения учителей, научно-методического совета и др.) В этом показателе учитывать инновационную и экспериментальную деятельность педагогического работника

2.7. Учитывается субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников и субъективная оценка со стороны самих школьников.

2.8. Оценка качества и результативности работы учителя комиссией по распределению стимулирующих выплат производится на основании критериев оценки качества работы.

3. Порядок определения размера и периодичность стимулирующих выплат работникам.

3.1. Доплаты, надбавки стимулирующего характера устанавливаются

в размере 70% стимулирующей части фонда оплаты труда МБОУ педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс и иным категориям работников - 30%.

3.2. Размеры стимулирующих выплат, надбавки за расширение

функциональных обязанностей, качественные показатели работы максимальными размерами не ограничиваются и устанавливаются в зависимости от выполненного работниками дополнительного объема работ или их качества, продуктивности и результативности деятельности работника. Размер доплат устанавливается в денежном выражении.

 3.3. Выплаты стимулирующего характера могут носить единовременный

или периодический характер.

К единовременным выплатам относятся:

— поощрительные выплаты в виде премий в связи с праздничными днями, юбилейными датами;

— оказание материальной помощи в связи с несчастными случаями (смерть близких родственников работника, случаи тяжёлых заболеваний работника).

— премии за выполнение конкретного объёма и вида работ сверх должностных обязанностей (а также временно отсутствующих в связи с болезнью) и др.

 К периодическим выплатам относятся выплаты по итогам года, полугодия:

- за качественные показатели работы педагогических работников на основании экспертного заключения (оценочный лист),

- выплаты за высокие результаты работы всех категорий сотрудников школы;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за работу в выходные и праздничные дни (соревнования, олимпиады, дежурства и т.д.);

- за расширение функциональных обязанностей работников школы учителям (ведение электронных баз данных и др.);

- за осуществление замены уроков;

- за работу в течение учебного года без больничных и в других случаях по коллегиальному решению Школьного управляющего совета, администрации школы и профсоюзного комитета.

 3.4. Производить выплаты из стимулирующего фонда за качественные показатели, интенсивность и высокие результаты работы:

 3.5. Расчет отпускных сумм производится исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы учителя, в которой учтены стимулирующие выплаты.

 3.6. Регулирование порядка установления размеров доплат и надбавок в

пределах выделенных средств осуществляется в образовательном учреждении настоящим локальным нормативным актом и закреплено в коллективном договоре.

 3.7. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты производится МБОУ самостоятельно Школьным управляющим советом (далее - ШУС) на основании представленных руководителем образовательного учреждения результатов мониторинга профессиональной деятельности каждого сотрудника в данном учебном году с учетом мнения профсоюзной организации, административного совета и представителей педагогического сообщества.

 3.8 Директор школы до 20 числа соответствующего месяца издаёт приказ об установления выплат стимулирующего характера за учебное полугодие.

 3.9 Выплаты стимулирующего характера производятся одновременно с заработной платой в течение полугодия. При этом допускается рассмотрение на заседаниях Управляющего совета оперативных и частных вопросов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, внесение изменений в положение, решение персональных вопросов и др.

3.10 Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

3. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

 Для определения размера стимулирующих выплат педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс:

 4.1. Производится подсчет баллов за период (полугодие, год) по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника;

4.2. Суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками (общая сумма баллов);

4.3. Размер стимулирующей части ФОТ, запланированный на период, за который производится подсчет баллов включительно, необходимо разделить на общую сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

4.4. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получаем размер стимулирующих выплат каждому учителю за данный период. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно или единовременно.

 4.5. В рамках внутришкольного контроля, мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя проводится по утвержденным критериям и показателям согласно Приложению №1.

 4.6. Размер выплат стимулирующего характера другим категориям работников (административно-управленческий, иные педагогические работники, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал) определяется в следующем порядке:

- по результатам полугодия, на основе оценочного листа производится подсчёт баллов согласно критериям для каждого работника (Приложение №2);

- баллы, полученные всеми работниками данной категории, суммируются и вычисляется денежный вес (в рублях) каждого балла, путём деления

суммы выплат стимулирующего характера для данной категории работников

на общее количество баллов.

- вес балла (в рублях) умножается на количество баллов для каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждого работника.

 4.7. Допускается отдельно выплата стимулирующих надбавок иным категориям работников школы (административно-управленческий, иные педагогические работники) осуществляющим учебный процесс в соответствии с долей их педагогической нагрузки по утвержденным критериям и показателям согласно Приложению №1.

 5. Условия и порядок отмены доплат и надбавок стимулирующего характера.

 5.1. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера

могут пересматриваться на заседании Управляющего совета.

 5.2. Размеры доплат могут быть отменены в зависимости от результатов

 труда работника по следующим причинам:

 5.2.1. окончание срока действия доплат и надбавок;

 5.2.2. окончание выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;

 5.2.3. снижение качества работы, за которые были определены надбавки;

 5.2.4. отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены доплаты;

 5.2.5. нарушения Устава общеобразовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, пожарной и электробезопасности;

 5.2.6. наличие жалоб учащихся, родителей, работников школы;

 5.2.7. за нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе).

 5.3. Премирование работника, допустившего вышеуказанные нарушения, не производится, если нарушения имели место в период, за который рассчитывается премия из стимулирующего фонда оплаты труда.

Приложение 9

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**Форма расчетного листка**

**МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

Приложение 10

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С. Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о нормах профессиональной этики педагогических работников**

 **МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское**

**1. Общие положения**

* Положение о нормах профессиональной этики работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское (далее – Положение) разработано в соответствии с:
* Федеральным законом от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
* Конституцией Российской Федерации;
* Трудовым кодексом Российской Федерации;
* Федеральным законом от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию";
* Письмом Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников».

**1.2.** Положение принимается педагогическим советом, имеющим право вносить в него изменения и дополнения, утверждается приказом директора МБОУ СОШ №3 с.Гражданское (далее по тексту - Школа).

**1.3.** Настоящее Положение определяет нормы профессиональной этики педагогических работников и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

**1.4.** Целью настоящего Положения является:

 **1.4.1.** Установление нравственно-этических норм деятельности педагогических работников и их профессионального поведения для эффективного осуществления ими своей профессиональной деятельности;

 **1.4.2.** Содействие укреплению авторитета и обеспечению единых норм поведения педагогических работников Школы;

 **1.4.3.** Регулирование профессионально-этических проблем, возникающих в процессе совместной деятельности педагогических работников с другими участниками образовательного процесса.

* **Обязанности педагогического работника как педагога**
* Педагогический работник обязан:

 **2.1.1.** Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

 **2.1.2.** Исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;

 **2.1.3.** Уважать честь и достоинство учащихся и других участников образовательных отношений;

 **2.1.4.** Проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к учащимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;

 **2.1.5.** Проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между учащимися;

 **2.1.6.** Соблюдать равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;

 **2.1.7.** Сохранять в своей деятельности культурные и исторические традиции Российской Федерации, Ставропольского края;

 **2.1.8.** Соблюдать правила русского языка, культуру устной и письменной речи, не использовать самому и не допускать использования в присутствии участников образовательного процесса ругательств, вульгаризмов, грубых или оскорбительных фраз, злой иронии;

 **2.1.9.** Воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющий вред здоровью и (или) развитию детей;

 **2.1.10.** Избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) Школы;

 **2.1.11.** Занимать активную жизненную позицию, участвовать в жизни Школы, стремиться к совершенствованию своих знаний, умений, навыков, методики обучения;

 **2.1.12.** Допускать пренебрежительных отзывов о деятельности Школы или проведения необоснованные сравнения ее с другими образовательными организациями;

 **2.1.13.** Не терять чувства меры и самообладания;

 **2.1.14.** Не допускать во время учебных занятий и любых официальных мероприятий телефонные переговоры, своевременно отключать звуковой сигнал мобильного телефона;

 **2.1.15.** Соблюдать деловой стиль, аккуратность и чувство меры во внешнем виде;

 **2.1.16.** Быть примером достойного поведения и высокого морального долга как в Школе, так и за ее пределами.

* **Обязанности педагогического работника перед учащимися**

**3.1.** Педагогический работник в процессе взаимодействия с учащимися обязан:

* уважать честь и достоинство учащихся;
* выбирать стиль общения, основанный на взаимном уважении;
* стараться обеспечить поддержку каждому учащемуся для наилучшего раскрытия и применения его потенциала;
* выбирать такие методы работы, которые поощряют в учениках развитие самостоятельности, инициативности, ответственности, самоконтроля, самовоспитания, желания сотрудничать и помогать другим;
* при оценке поведения и достижений учащихся стремиться укреплять их самоуважение и веру в свои силы, показывать возможности совершенствования, повышать мотивацию обучения;
* проявлять толерантность;
* защищать их от физического и (или) психического насилия;
* не допускать проявления превосходства, выражения к кому-либо из учащихся предпочтения или неприязни;

**3.1.9** не настраивать учащихся на негативную оценку деятельности других педагогов с целью снижения авторитета своих коллег и повышения своего;

**3.1.10** стремиться стать для учащихся положительным примером.

**3.2.** В процессе взаимодействия с учащимися педагогический работник обязан воздерживаться от:

* навязывания им своих взглядов, убеждений и предпочтений;
* оценки их личности и личности их родителей (законных представителей);
* предвзятой и необъективной оценки их деятельности и поступков;
* предвзятой и необъективной оценки действий родителей (законных представителей) учащихся.

**4.Обязанности педагогического работника перед родителями (законными представителями) учащихся**

**4.1.** Педагогический работник в процессе взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся обязан:

**4.1.1** прилагать все усилия, чтобы привлечь родителей (законных представителей) к активному участию в образовании их ребенка;

**4.1.2** осуществлять помощь родителям (законным представителям) в решении вопросов, связанных с процессом образования и воспитания их детей;

**4.1.3** осуществлять педагогическое воздействие на учащегося только с согласия его родителей (законных представителей);

**4.1.4** не препятствовать родителю (законному представителю) в защите законных прав и интересов ребенка;

**4.1.5** в случае конфликтного поведения со стороны родителя (законного представителя) учащегося принять меры для того, чтобы снять его эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить ему порядок решения вопроса;

**4.1.6** проявлять доброжелательность и уважение к родителям (законным представителям), высказываться в корректной и убедительной форме; разъяснить при необходимости требования действующего законодательства и локальных актов по обсуждаемому вопросу.

**4.2** В процессе взаимодействия с законными представителями учащихся педагогический работник не должен:

* заставлять их необоснованно долго ожидать приема;
* разговаривать по телефону, игнорируя их присутствие;
* проявлять раздражение и недовольство по отношению к ним;
* переносить свое отношение к законным представителям учащихся на оценку личности и достижений их детей.

**5.Обязанности педагогического работника перед коллегами**

**5.1.** Педагогический работник в процессе взаимодействия с коллегами обязан:

**5.1.1** быть честным, справедливым, порядочным, с уважением относиться к их знаниям и опыту, а также быть готовым бескорыстно передавать свой опыт и знания;

**5.1.2** высказывать критику в адрес коллег аргументированно, конструктивно, без использования оскорбительных слов;

**5.1.3** воздерживаться от пренебрежительных отзывов о работе других педагогических работников или проведения необоснованного сравнения их работы со своей;

**5.1.4** не допускать негативных высказываний о своих коллегах и их работе в присутствии учащихся и их родителей (законных представителей).

**5.2** При разрешении конфликтной ситуации, возникшей между педагогическими работниками, приоритетным является учет интересов Школы в целом.

**6. Обязанности педагогического работника перед**

 **администрацией Школы**

**6.1.** В процессе взаимодействия с администрацией педагогический работник обязан:

**6.1.1.** Своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

**6.1.2**. В случае несогласия высказывать свое мнение в корректной форме;

**6.1.3.** Сохранять чувство собственного достоинства, воздерживаться от заискивания.

**7.Обязанности администрации перед педагогическими работниками**

**7.1.** В процессе взаимодействия с педагогическими работниками представитель администрация обязан:

* быть для других педагогических работников образцом профессионализма, безупречной репутации, способствовать формированию в Школе благоприятного морально-психологического климата;
* делать все возможное для полного раскрытия способностей и умений каждого педагогического работника;
* оказывать педагогическим работникам морально-психологическую помощь и поддержку, вникать в запросы и нужды;
* регулировать взаимоотношения в коллективе на основе принципов и норм профессиональной этики;
* не допускать резких выражений оскорбительного характера;
* пресекать интриги, сплетни, проявления нечестности в коллективе;
* обеспечивать рассмотрение без промедления фактов нарушения норм профессиональной этики и принятие по ним объективных решений.

**7.2.** Представитель администрации не имеет морального права:

* перекладывать свою ответственность на подчиненных;
* использовать служебное положение в личных интересах;
* проявлять формализм, высокомерие, грубость;
* создавать условия для наушничества и доносительства в коллективе;
* обсуждать с подчиненными действия вышестоящих руководителей;
* предоставлять покровительство, возможность карьерного роста по признакам родства, приятельских отношений;
* демонстративно приближать к себе отдельных работников, делегировать им те или иные полномочия, не соответствующие их статусу; незаслуженно их поощрять, награждать; необоснованно предоставлять им доступ к материальным и нематериальным ресурсам;
* умышленно использовать свои должностные полномочия и преимущества вопреки интересам долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

**8.Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики**

**8.1.** Школа стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

**8.2.** Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных [разделом](#1200) 2 настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

**8.3.** Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

**8.4**. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

* **Контроль за соблюдением Положения**

Контроль за соблюдением Положения осуществляют администрация и профсоюзный комитет Школы.

**10.Вступление в силу, внесение изменений и дополнений в настоящее Положение**

**10.1.** Внесение поправок и изменений в Положение производится на заседании педагогического совета Школы.

10.2. Положение действительно до принятия новой редакции.

Приложение 11

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

 **ПОЛОЖЕНИЕ**

**о системе управления охраной труда МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

**I. Общие положения**

 Настоящее положение о системе управления охраной труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 3 с.Гражданское (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), Типовым положением о системе управления охраной труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 г. No 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда», Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230.1-2015 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Руководство по применению ГОСТ 12.0.230-2007», Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

 Положение разработано в целях создания и обеспечения функционирования системы управления охраной труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа №3 с.Гражданское (далее -школа).

 Положение устанавливает правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе трудовой деятельности.

 Положение обеспечивает единство:

* структуры управления по охране труда директора школы с установленными обязанностями его должностных лиц;
* процедуры и порядка функционирования системы управления охраной труда (далее - СУОТ), включая планирование и реализацию мероприятий по улучшению условий труда и организации работ по охране труда;
* устанавливающей (локальные нормативные акты школы) и фиксирующей (журналы, акты, записи) документации.

 Действие Положения распространяется на всей территории, во всем здании и помещениях школы.

 Требования Положения обязательны для всех работников, работающих в школе, и являются обязательными для всех лиц, находящихся на территории, в здании и помещениях школы.

 Положение утверждается приказом директора школы с учетом мнения трудового коллектива.

**2 Политика в области охраны труда**

 Политика в области охраны труда (далее - Политика по охране труда) является публичной документированной декларацией директора школы о намерении и гарантированном выполнении им обязанностей по соблюдению государственных нормативных требований охраны труда и добровольно принятых на себя обязательств.

 Политика по охране труда обеспечивает:

- приоритет сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

- выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

- учет индивидуальных особенностей работников, в том числе посредством проектирования рабочих мест, выбора оборудования, средств индивидуальной и коллективной защиты;

- непрерывное совершенствование и повышение эффективности СУ ОТ;

обязательное привлечение работников, уполномоченных ими представительных органов к участию в управлении охраной труда и. обеспечении условий труда, соответствующих требованиям охраны труда, посредством необходимого ресурсного обеспечения и поощрения такого участия;

- личную заинтересованность в обеспечении безопасных условий труда.

 Политика по охране труда способствует:

- соответствию условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

- предотвращению травматизма и ухудшения здоровья работников;

- снижению уровня профессиональных рисков работников;

- совершенствованию функционирования СУОТ.

 Директор школы обеспечивает совместно с работниками и (или) представителями трудового коллектива предварительный анализ состояния охраны труда у работодателя и обсуждение Политики по охране труда.

 Политика по охране труда доступна всем работникам, работающим у работодателя, а также иным лицам, находящимся на территории, в здании и помещениях школы.

**П. Основные цели в области охраны труда**

Основные цели в области охраны труда в школе (далее - цели охраны труда):

- сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности;

- соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

- выполнение последовательных и непрерывных мер (мероприятий) по предупреждению происшествий и случаев ухудшения состояния здоровья работников, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, в том числе посредством управления профессиональными рисками;

- совершенствование и повышение эффективности мер по улучшению условий, охраны здоровья работников.

Цели охраны труда достигаются путем реализации процедур по охране труда (раздел V) с учетом необходимости оценки их достижения, в том числе, по возможности, на основе измеримых показателей.

**III.** **Обеспечение функционирования СУОТ**

**(обязанности должностных лиц в сфере охраны труда)**

Обязанности должностных лиц в сфере охраны труда устанавливаются директором школы.

Распределение обязанностей в сфере охраны труда в школе:

***Работодатель (директор школы):***

обязан обеспечить безопасность работников и охрану здоровья обучающихся при проведении образовательного процесса, а также при эксплуатации зданий, помещений и оборудования;

- обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ);

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

- обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников;

- организует ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда; -руководит разработкой организационно-распорядительных документов и

распределяет обязанности в сфере охраны труда между своими заместителями, специалистом по охране труда;

- определяет ответственность своих заместителей за деятельность в области охраны труда;

- организует проведение за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

обеспечивает соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, включая подготовку по охране труда, с учетом необходимости поддержания необходимого уровня компетентности для выполнения служебных обязанностей, относящихся к обеспечению охраны труда;

допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- обеспечивает приобретение и выдачу за счет средств работодателя специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи;

- обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;

- организует проведение специальной оценки условий труда;

- организует управление профессиональными рисками;

- организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда с участием представителей трудового коллектива;

- осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

- обеспечивает .санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

- организует исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности; представлений технических инспекторов трудового коллектива;

по представлению уполномоченных представителей органов государственной власти отстраняет от работы лиц, допустивших неоднократные нарушения требований охраны труда;

- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

-обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда,

действующие в школе, для ознакомления с ними работников и иных лиц.

***Специалист по охране труда:***

*-* осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда;

- обеспечивает функционирование СУОТ;

- координирует работу по охране труда в школе по различным направлениям;

- организует размещение в доступных местах наглядных пособий и современных технических средств для проведения подготовки по охране труда;

- осуществляет контроль за обеспечением работников правовой и методической документацией в области охраны труда;

-организует работу по обеспечению безопасности образовательного и воспитательного процессов, при проведении спортивных, культурно-зрелищных массовых мероприятий, проводимых в школе;

-организует взаимодействие с территориальными подразделениями органов внутренних дел, гражданской обороны, федеральных служб безопасности, органом управления образованием, военным комиссариатом, другими организациями, находящимися на территории муниципального образования по вопросам безопасности и антитеррористической деятельности школы;

 -разрабатывает документацию по вопросам безопасности и антитеррористической защищенности школы;

-контролирует соблюдение требований охраны труда в школе, трудового законодательства в части охраны труда, режимов труда и отдыха работников, указаний и предписаний органов государственной власти и технических инспекторов по результатам контрольно-надзорных мероприятий:

- организует разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда, контролирует их выполнение;

осуществляет оперативную и консультативную связь с органами государственной власти по вопросам охраны труда;

- участвует в разработке и пересмотре локальных актов по охране труда;

- участвует в организации и проведении подготовки по охране труда;

- контролирует обеспечение, выдачу, хранение и использование средств индивидуальной и коллективной защиты, их исправность и правильное применение;

- участвует в организации и проведении специальной оценки условий труда;

- участвует в управлении профессиональными рисками;

- организует и проводит проверки состояния охраны труда в школе;

- содействует работе комиссии по охране с участием представителей Совета трудового коллектива;

- участвует в расследовании аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, ведет учет и отчетность по ним, анализирует их причины, намечает и осуществляет мероприятия по предупреждению повторения аналогичных случаев, контролирует их выполнение;

-принимает участие в разработке и осуществлении комплекса мер по профилактике и противодействию проникновению в школу наркотических средств и психотропных веществ;

-организует проведение занятий и тренировок по

противопожарной безопасности, действиям по сигналам гражданской обороны и при угрозе совершения террористического акта;

-обеспечивает наглядной агитацией по безопасности

жизнедеятельности участников образовательного процесса;

-оказывает консультативную помощь педагогам по вопросам безопасности и охране труда;

***Заместитель директора по учебной работе:***

*-* создает условия для обеспечения безопасных условий труда, на рабочих местах педагогических работников;

- в пределах своей компетенции отвечает за руководство и вовлечение работников в процесс выполнения целей и задач системы управления охраной труда организации (СУОТ);

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда с участием представителей трудового коллектива;

- способствует своевременному проведению за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований курируемых работников;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- контролирует наличие специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств у курируемых работников;

- может участвовать в проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах курируемых работников;

- вносит предложения в организацию управления профессиональными рисками;

- участвует в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах курируемых работников;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья курируемых работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний курируемых работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует директора школы (дежурного администратора) об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях курируемых

работников;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, представлений технических инспекторов труда, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности на рабочих местах, курируемых работников, указаний (предписаний) специалиста охраны труда;

- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- обеспечивает наличие в общедоступных местах документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними курируемых работников и иных лиц;

- в случае возникновения аварии, а также несчастных случаев, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

- проводит инструктажи с курируемыми работниками с регистрацией в журнале проведения инструктажей;

- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

***Заместитель директора по воспитательной работе:***

*-* обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям охраны труда, на рабочих местах курируемых работников;

- соблюдает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда, с участием представителей выборного трудового коллектива;

- способствует своевременному проведению за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований курируемых работников;

- обеспечивает допуск к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе;

- может участвовать в проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах курируемых работников;

- вносит предложения в организацию управления профессиональными рисками;

- участвует в проведении контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах курируемых работников;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья курируемых работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний курируемых работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует директора (заместителя директора) школы об авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях курируемых работников;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, представлений технических инспекторов, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности на рабочих местах, курируемых работников, указаний (предписаний) специалиста охраны труда;

- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- обеспечивает наличие в общедоступных местах документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними курируемых работников и иных лиц;

- при авариях и несчастных случаях, происшедших в помещениях с курируемые работниками, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

- обеспечивает выполнение классными руководителями, воспитателями возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно- полезного труда обучающихся, воспитанников в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда;

- оказывает методическую помощь классным руководителям, руководителям кружков, спортивных секций, походов, экскурсий, трудовых объединений, общественно полезного, производительного труда и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, воспитанников, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж;

- контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных мероприятий и работ вне образовательного учреждения с обучающимися, воспитанниками;

- организует с обучающимися, воспитанниками и их родителями (лицами их заменяющими) мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т.д.

- проводит инструктажи с курируемыми работниками с регистрацией в журнале проведения инструктажей;

- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

***Заведующий хозяйством:***

- обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательного учреждения, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт;

- содействует работе комиссии по охране труда с участием представителей трудового коллектива;

обеспечивает безопасность пи переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории образовательного учреждения;

- организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения;

- обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности;

- несет ответственность за составление паспорта территории школы;

- обеспечивает учебные кабинеты, мастерские, бытовые хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда;

- организует ежегодное проведение измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водогрейных котлов, сосудов, работающих под давлением, замер освещенности, шума в помещениях образовательного учреждения в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности;

- допускает к самостоятельной работе лиц сторонних организаций при наличии установленных законодательством документов;

- обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда работников и согласно типовым нормам их выдачи;

- обеспечивает приобретение средств коллективной защиты;

- осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

- обеспечивает санитарно-бытовыми помещениями работников рабочих профессий в соответствии с требованиями охраны труда;

- принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, представлений технических инспекторов, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, по направлению своей деятельности;

- приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда, информирует директора школы;

- обеспечивает доступность документов и информации, содержащих требования охраны труда, действующие в школе, для ознакомления с ними работников и иных лиц по курируемому направлению.

- проводит инструктажи с курируемыми работниками с регистрацией в журнале проведения инструктажей;

- несет ответственность за невыполнение курируемыми работниками требований охраны труда.

***Зав. библиотекой, библиотекарь:***

*-* соблюдает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- содействует работе комиссии по охране труда;

- вносит предложения по управлению профессиональными рисками;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций в библиотеке, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- принимает участие, при необходимости, в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- своевременно информирует директора школы об авариях, несчастных случаях в помещении библиотеки;

- обеспечивает исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, представлений технических инспекторов, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности, указаний (предписаний) специалиста охраны труда;

- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- обеспечивает наличие в общедоступных документов и информации, содержащих требования охраны труда, для ознакомления с ними работников и иных лиц;

- при авариях и несчастных случаях, происшедших в помещении библиотеки, принимает меры по вызову скорой медицинской помощи и организации доставки пострадавших в медицинскую организацию;

- несет ответственность за невыполнение требований охраны.

***Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности:***

*-* осуществляет образовательный процесс с учетом специфики курса «Основы безопасности жизнедеятельности», обеспечивает соблюдение обучающимися, воспитанниками правил безопасности при проведении образовательного процесса;

- соблюдает функционирование СУОТ;

- несет ответственность за ненадлежащее выполнение возложенных на него обязанностей в сфере охраны труда;

- участвует в проведении специальной оценки условий труда на рабочем месте;

- вносит предложения по управлению профессиональными рисками;

- принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим в результате аварии первой помощи;

- принимает участие, при необходимости, в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике;

- обеспечивает наличие и функционирование необходимого оборудования и приостанавливает работы в случаях, установленных требованиями охраны труда;

- участвует в планировании мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся, работников;

- взаимодействует с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности и жизнедеятельности;

- контролирует готовность коллективных средств защиты и правильной их использование.

***Заведующий учебным кабинетом, учебной мастерской, спортивным залом:***

*-* соблюдает требования безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря;

- не допускает проведения учебных занятий, работы кружков, секций в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях.

- не допускает, обучающихся, воспитанников к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты;

контролирует оснащение учебного помещения противопожарным оборудованием, медицинскими и индивидуальными средствами "защиты, а каждого рабочего места - инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности;

- проводит или организует проведение учителем инструктажа по охране труда обучающихся, воспитанников с обязательной регистрацией в журнале установленного образца;

- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса (для включения их в соглашение по охране труда), а также доводит до сведения директора школы о недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работающих, обучающихся и воспитанников (заниженность освещенности, шум пуско-регулирующей аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и др.);

- немедленно сообщает директору школы (дежурному администратору) о каждом несчастном случае, происшедшем с обучающимся, работником;

- несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, происшедшие с обучающимися, работниками во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

***Учитель, классный руководитель, воспитатель:***

*-* обеспечивает безопасное проведение образовательного процесса;

- оперативно извещает директора школы (дежурного администратора) о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой помощи;

- вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводит до сведения заведующего кабинетом, курирующего заместителя директора обо всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся, воспитанников;

- проводит инструктажи обучающихся, воспитанников по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в журнале регистрации инструктажа;

- организует изучение обучающимися, воспитанниками правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту, на транспорте, на воде и т.д.;

- несет ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся, воспитанников во время образовательного процесса;

- осуществляет контроль за соблюдением правил (инструкций) по охране труда.

***Работник:***

*-* соблюдает требования охраны труда при исполнении своих трудовых функций, включая выполнение требований инструкций по охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, а также соблюдение производственной, технологической дисциплины, выполнение указаний руководителя работ;

- проходит медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования по направлению работодателя;

- проходит подготовку по охране труда, а также по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве в установленные сроки;

- участвует в административно-общественном контроле за состоянием условий и охраны труда на своем рабочем месте;

- содержит **в** чистоте свое рабочее место;

- перед началом рабочего дня проводит осмотр своего рабочего места;

- следит за исправностью оборудования и инструментов на своем рабочем месте;

- о выявленных, при осмотре своего рабочего места недостатках, докладывает своему непосредственно курирующему заместителю директора и действует по его указанию;

- правильно использует средства индивидуальной и коллективной защиты и приспособления, обеспечивающие безопасность труда;

незамедлительно извещает своего непосредственно курирующего заместителя директора или дежурного администратора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- при возникновении аварий действует в соответствии с утвержденным директором школы алгоритмом действий в случае их возникновения и принимает необходимые меры по ограничению развития возникшей аварии и ее ликвидации;

- принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим.

***Совет трудового коллектива:***

рассматривает перспективные вопросы обеспечения безопасности жизнедеятельности работников, обучающихся и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса.

**IV. Процедуры, направленные на достижение целей школы в области**

**охраны труда**

 С целью организации процедуры подготовки работников по охране труда директор школы, устанавливает:

- требования к необходимой профессиональной компетентности по охране труда работников, ее проверке, поддержанию и развитию;

 - перечень профессий (должностей) работников, проходящих стажировку по охране труда, с указанием ее продолжительности по каждой профессии (должности);

- перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда в обучающих организациях, допущенных к оказанию услуг в области охраны труда;

- перечень профессий (должностей) работников, проходящих подготовку по охране труда у работодателя;

- перечень профессий (должностей) работников, освобожденных от прохождения первичного и повторного инструктажей на рабочем месте;

- работников, ответственных за проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте по курируемым направлениям, за проведение стажировки по охране труда;

- состав комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- регламент работы комиссии по проверке знаний требований охраны труда;

- перечень вопросов по охране труда, по которым работники проходят проверку знаний в комиссии работодателя;

- порядок организации подготовки по вопросам оказания первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве;

- порядок организации и проведения инструктажей по охране труда;

- порядок организации и проведения стажировки на рабочем месте.

 В ходе организации процедуры подготовки работников по охране труда директор школы учитывает необходимость подготовки работников, исходя из характера и содержания выполняемых ими работ, имеющейся у них квалификации и компетентности, необходимых для безопасного выполнения своих должностных обязанностей.

 С целью организации процедуры организации и проведения оценки условий труда директор школы определяет:

- порядок создания и функционирования комиссии по проведению специальной оценки условий труда, а также права, обязанности и ответственность ее членов;

- организационный порядок проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в части деятельности комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- порядок осуществления отбора и заключения гражданско-правового договора с организацией, проводящей специальную оценку условий труда, учитывающий необходимость привлечения к данной работе наиболее компетентной в отношении деятельности школы;

- порядок урегулирования споров по вопросам специальной оценки условий труда;

- порядок использования результатов специальной оценки условий труда.

 С целью организации процедуры управления профессиональными рисками директор школы устанавливает порядок реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

а) выявление опасностей;

б) оценка уровней профессиональных рисков;

в) снижение уровней профессиональных рисков.

 Идентификация опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня с привлечением специалиста охраны труда, комиссии по охране труда, работников и представителей трудового коллектива

 В качестве опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, директор школы вправе рассматривать любые из следующих:

а) механические опасности:

- опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или проскальзывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;

- опасность падения предметов на человека;

б) электрические опасности:

- опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;

- опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);

в) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:

- опасность воздействия пониженных температур воздуха;

г) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:

- опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;

- опасность психических нагрузок, стрессов;

д) опасности, связанные с воздействием световой среды: •

- опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;

е) опасности, связанные с организационными недостатками:

- опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;

- опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае возникновения аварии;

- опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда; другие опасности

 При рассмотрении перечисленных в пункте 5.6 настоящего положения опасностей директор школы устанавливает порядок проведения анализа, оценки и упорядочивания всех выявленных опасностей, исходя из приоритета необходимости исключения или снижения уровня создаваемого ими профессионального риска и с • учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

 Методы оценки уровня профессиональных рисков определяются директором школы с учетом характера деятельности работника и сложности выполняемого вида работ.

 При описании процедуры управления профессиональными рисками директор школы учитывает следующее:

- управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;

- тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;

- все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;

- процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;

- эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

 К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков в школе относятся:

- исключение опасной работы (процедуры);

- замена опасной работы (процедуры) менее опасной;

- реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;

- использование средств индивидуальной защиты;

- страхование профессионального риска.

 С целью организации процедуры организации и проведения наблюдения за состоянием здоровья работников работодатель определяет:

- порядок осуществления как с обязательных (в силу положений нормативных правовых актов), так и на добровольной основе (в том числе по предложениям работников, уполномоченных ими представительных органов, комиссии по охране труда медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

- перечень профессий (должностей) работников, которые подлежат медицинским осмотрам, психиатрическим освидетельствованиям.

С целью организации процедуры информирования работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях директор школы составляет план работы школы на год.

***Информирование может осуществляться в форме:***

- включения соответствующих положений в трудовой договор работника;

- ознакомления работника с результатами специальной оценки условий труда на его рабочем месте;

- размещения сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах;

- проведения совещаний, круглых столов, семинаров, конференций, встреч заинтересованных сторон, переговоров;

- изготовления и распространения информационных бюллетеней, плакатов, иной печатной продукции, видео- и аудиоматериалов;

использования информационных ресурсов в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет";

- размещения соответствующей информации в общедоступных местах.

 С целью организации процедуры обеспечения оптимальных режимов труда и отдыха работников директор школы определяет мероприятия по предотвращению возможности травмирования работников, их заболеваемости из-за переутомления и воздействия психофизиологических факторов.

 К мероприятиям по обеспечению оптимальных режимов труда и отдыха работников относятся:

- обеспечение рационального использования рабочего времени;

- организация сменного режима работы, включая работу в ночное время;

- обеспечение внутрисменных перерывов для отдыха работников, включая перерывы для создания благоприятных микроклиматических условий;

- поддержание высокого уровня работоспособности и профилактика утомляемости работников.

 С целью организации процедуры обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами работодатель устанавливает:

- порядок выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами;

- порядок обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, включая организацию учета, хранения, дезактивации, химической чистки, стирки и ремонта средств индивидуальной защиты;

- перечень профессий (должностей) работников и положенных им средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

 В целях выявления потребности в обеспечении работников средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами директором школы определяются наименование, реквизиты и содержание типовых норм выдачи работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, применение которых обязательно.

 Выдача работникам средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств сверх установленных норм их выдачи или в случаях, не определенных типовыми нормами их выдачи, осуществляется в зависимости от результатов проведения процедур оценки условий труда и уровней профессиональных рисков.

 С целью организации проведения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией директор школы устанавливает порядок обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией, ответственность подрядчика и порядок контроля со стороны школы за выполнением согласованных действия по организации безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией.

 При установлении порядка обеспечения безопасного выполнения подрядных работ или снабжения безопасной продукцией используется следующий набор возможностей подрядчиков или поставщиков, предъявляемых школой по соблюдению требований охраны труда:

- оказание безопасных услуг и предоставление безопасной продукции надлежащего качества;

- эффективная связь и координация с уровнями управления директора школы до начала работы;

- информирование работников подрядчика или поставщика об условиях труда в школе, имеющихся опасностях;

- подготовка по охране труда работников подрядчика или поставщика с учетом специфики деятельности директора школы;

- контроль выполнения подрядчиком или поставщиком требований директора школы в области охраны труда.

**V. Планирование мероприятий по реализации процедур**

 С целью планирования мероприятий по реализации процедур директор школы устанавливает порядок подготовки, пересмотра и актуализации плана мероприятий по реализации процедур (далее - план мероприятий).

 В плане мероприятий отражаются:

- результаты проведенного комиссией по охране труда или директором школы анализа состояния условий и охраны труда в школе;

- общий перечень мероприятий, проводимых при реализации процедур;

- ожидаемый результат по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

- сроки реализации по каждому мероприятию, проводимому при реализации процедур;

- ответственные лица за реализацию мероприятий, проводимых при реализации процедур, на каждом уровне управления;

- источник и объем финансирования мероприятий, проводимых при реализации процедур.

**VI. Контроль функционирования СУОТ мониторинг реализации процедур**

 С целью организации контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур в школе устанавливается порядок реализации мероприятий, обеспечивающих:

- проверку (обследование) состояния охраны труда в образовательной организации и соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;

- выполнение работниками образовательной организации обязанностей по охране труда;

- выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;

- принятие мер по устранению выявленных недостатков.

 В рамках функционирования СУОТ, как правило, осуществляются два основных вида контроля: административно-общественный трехступенчатый контроль по охране труда; производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

***Административно-общественный трехступенчатый контроль по охране труда.***

***I ступень***

 Ежедневный контроль со стороны руководителей структурных подразделений (заместители директора, заведующий хозяйством), педагогических работников за состоянием рабочих мест, выявлением профессиональных рисков на рабочих местах, безопасностью используемых в процессе трудовой и образовательной деятельности оборудования, инвентаря, приборов, технических и наглядных средств обучения, размещенных в здании и на территории образовательной организации, а также самоконтроль работников за соблюдением требований охраны труда, правильным применением средств индивидуальной защиты.

***II ступень***

 Ежеквартальный контроль, осуществляемый специалистом по охране труда и уполномоченным (доверенным) лицом по охране труда, за выполнением мероприятий по результатам проверки первой ступени контроля, техническим состоянием зданий, сооружений и оборудования на соответствие требованиям безопасности, соблюдением требований электробезопасности, своевременным и качественным проведением подготовки работников в области охраны труда (обучение и проверка знаний по охране труда, стажировка на рабочем месте, проведение инструктажей по охране труда), обеспечением работников средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами, соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда.

***III ступень***

 Контроль осуществляют руководитель (уполномоченное лицо) и председатель Совета трудового коллектива не реже одного раза в полугодие. На данной ступени проверяются результаты работы первой и второй ступеней контроля, предписаний органов государственного контроля (надзора) и представлений органов общественного контроля, выполнение мероприятий, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда, осуществлять контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований, проводить учет и анализ аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

 Итоги проверки рассматриваются на совещании у руководителя и принимаются решения с разработкой мероприятий по ликвидации выявленных нарушений. При необходимости издаются приказы.

 Производственный контроль за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

 В рамках мероприятий по контролю функционирования СУОТ в образовательной организации должны быть выполнены также соответствующие требования по проведению производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

- оценку соответствия состояния условий и охраны труда требованиям охраны труда, соглашениям по охране труда, подлежащим выполнению;

- получение информации для определения результативности и эффективности процедур;

- получение данных, составляющих основу для принятия решений по совершенствованию СУОТ.

 Основные виды контроля функционирования СУОТ **(приложение 1)** и мониторинга реализации процедур в школе:

- контроль состояния рабочего места, применяемого оборудования, выявления профессиональных рисков, мониторинг показателей реализации процедур;

- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер выполнения: оценка условий труда работников, подготовка по охране труда, проведение медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

- учет и анализ аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, а также изменений требований охраны труда, соглашений по охране труда, подлежащих выполнению, внедрения нового оборудования;

- контроль эффективности функционирования СУОТ в целом.

 Для повышения эффективности контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур на каждом уровне управления директор школы вводит ступенчатые формы контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур, а также предусматривает возможность осуществления общественного контроля функционирования СУОТ и мониторинга показателей реализации процедур.

 Результаты контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур оформляются директором школы в форме акта.

 В случаях, когда в ходе проведения контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур выявляется необходимость предотвращения причин невыполнения каких-либо требований, и, как следствие, возможного повторения аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, незамедлительно осуществляются корректирующие действия.

**VII. Планирование улучшений функционирования СУОТ**

 С целью организации планирования улучшения функционирования СУОТ директор школы устанавливает зависимость улучшения функционирования СУОТ от результатов контроля функционирования СУОТ и мониторинга реализации процедур, а также обязательность учета результатов расследований аварий, несчастных случаев, профессиональных заболеваний, результатов контрольно-надзорных мероприятий органов государственной власти, предложений работников и (или) уполномоченных ими представительных органов.

 При планировании улучшения функционирования СУОТ работодатель проводит анализ эффективности функционирования СУОТ, предусматривающий оценку следующих показателей:

- степень достижения целей школой в области охраны труда;

- способность СУОТ обеспечивать выполнение Политики школы по охране труда;

- эффективность действии, намеченных директором школы на всех уровнях управления по результатам предыдущего анализа эффективности функционирования СУОТ;

- необходимость изменения СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц в области охраны труда, перераспределение ресурсов школы;

необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ.

**VIII.** **Реагирование на аварии, несчастные случаи, отравления и профессиональные заболевания**

 С целью обеспечения и поддержания безопасных условий труда, недопущения случаев производственного травматизма и профессиональной заболеваемости директор школы устанавливает порядок выявления потенциально возможных аварии, порядок действий в случае их возникновения.

 При установлении порядка действий при возникновении аварии директором школы учитываются существующие и разрабатываемые планы реагирования на аварии и ликвидации их последствий, а также необходимость гарантировать в случае аварии:

- защиту людей, находящихся в рабочей зоне, при возникновении аварии посредством использования внутренней системы связи и координации действий по ликвидации последствий аварии;

- возможность работников остановить работу и/или незамедлительно • покинуть рабочее место и направиться в безопасное место;

- прекращение работ в условиях аварии;

- предоставление информации об аварии соответствующим компетентным органам, службам и подразделениям по ликвидации аварийных и чрезвычайных ситуаций, надежной связи школы с ними;

- оказание первой помощи пострадавшим в результате аварий и несчастных случаев на производстве и при необходимости вызов скорой медицинской помощи, выполнение противопожарных мероприятий и эвакуации всех людей, находящихся в рабочей зоне;

- подготовку работников для реализации мер по предупреждению аварий, обеспечению готовности к ним и к ликвидации их последствий, включая проведение регулярных тренировок в условиях, приближенных к реальным авариям.

 Порядок проведения планового анализа действий работников в ходе тренировок предусматривает возможность коррекции данных действий, а также внепланового анализа процедуры реагирования на аварии в рамках реагирующего контроля.

 С целью своевременного определения и понимания причин возникновения аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваниях директор школы устанавливает порядок расследования аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также оформления отчетных документов.

 Результаты реагирования на аварии, несчастные случаи и профессиональные заболевания оформляются в школе в форме акта с указанием корректирующих мероприятий по устранению причин, повлекших их возникновение.

**IX.** **Управление документами СУОТ**

 С целью организации управления документами СУОТ директор школы устанавливает формы и рекомендации по оформлению локальных нормативных актов и иных документов, содержащих структуру системы, обязанности и ответственность в сфере охраны труда в школе и конкретного исполнителя, процессы обеспечения охраны труда и контроля, необходимые связи между обеспечивающие функционирование СУОТ.

 Лица, ответственные за разработку и утверждение документов СУОТ, определяются директором школы на всех уровнях управления. Директор школы также устанавливает порядок разработки, согласования, утверждения и пересмотра документов СУОТ, сроки их хранения.

 В качестве особого вида документов СУОТ, которые не подлежат пересмотру, актуализации, обновлению и изменению, определяется контрольно-учетные документы СУОТ, включая:

- журналы регистрации инструктажей по охране труда

- акты и иные записи данных, вытекающие из осуществления СУОТ;

- журналы учета и акты записей данных об авариях, несчастных случаях, профессиональных заболеваниях;

- результаты контроля функционирования СУОТ.

Приложение 1

**Основные виды контроля функционирования СУОТ в общеобразовательной**

**организации**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателя контроля | Подтверждающий документ |
| 1 | Предварительный медицинский осмотр работников | 1 .Направление на предварительный медицинский осмотр |
| 2 | Вводный инструктаж по охране труда | 1 .Программа вводного инструктажа по охране труда. 2.Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда.3.Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за проведение инструктажей по охране труда. |
| 3 | 'Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте | 1. Программа первичного инструктажа по охране труда 2.Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте. |
| 4 | Повторный инструктаж по охране труда | 1. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте. 2. Журналы регистрации инструктажей для обучающихся |
| 5 | Внеплановый инструктаж по охране труда | 1 .Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте. |
| 6 | Целевой инструктаж по охране труда | 1. Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за проведение внеклассного внешкольного и другого разового мероприятия. 2. Журнал регистрации целевого инструктажа |
| 7 | Обучение по охране труда и проверка знаний требований охраны труда | 1. Приказ руководителя о назначении комиссии для проверки знаний по охране труда.2. Приказ руководителя об организации обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда.3. Приказ руководителя о назначении преподавательского состава для обучения по охране труда.4.Тематический план и программа обучения по охране труда.5. Билеты с вопросами для проверки знаний требований охраны труда6. Протокол заседания комиссии по проверке знаний по охране труда. |
| 8 | Разработка и утверждение инструкций\* по охране труд | 1.Перечень инструкций по охране труда.2.Инструкции по охране труда для всех профессий и должностей и по видам работ3.Журнал учета инструкций по охране труда.4.Журнал учета выдачи инструкций по охранетруда.5.Приказ об утверждении инструкций по охране труда |
| 9 | Периодический медицинский осмотр работников | 1. Договор на проведение медицинских осмотров (обследований).2. Приказ о прохождении медицинского осмотра |
| 10 | Медицинский осмотр обучающихся и воспитанников | 1. Медицинские карты на детей.2. Приказы о прохождении медицинских осмотров |
| 1Г | Выборы уполномоченных лиц по охране труда | 1. Протокол собрания трудового коллектива по выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.2. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда. |
| 12 | Создание комиссии по охране труда | 1 .Приказ о создании комиссии по охране труда. Протокол заседания комиссии по охране труда с повесткой дня «О выборе председателя комиссии по охране труда, заместителей председателя комиссии по охране труда, секретаря комиссии по охране труда». 2.Положение о комиссии по охране труда |
| 13 | Организация административно-общественного контроля по охране труда | 1.Положение об административно-общественном контроле по охране труда. Журналы об административно-общественном контроле по охране труда.2. Акты, справки о результатах проведения административно-общественного контроля3.Приказ руководителя о состоянии охраны труда в школе. |
| 14 | Назначение ответственных лиц за охрану труда | 1. Приказ руководителя о назначении специалиста по охране труда. 2.Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за организацию безопасной работы.3. Должностные обязанности по охране труда руководителей и специалистов с их личными подписями. |
| 15 | Планирование мероприятий по охране труда. | 1.План организационно-технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда. |
| 16 | Разработка и утверждение Правил внутреннего трудового распорядок | 1.Правила внутреннего трудового распорядка. |
| 17 | Обеспечение работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты | 1. Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты.2. Личная карточка учета выдачи средств индивидуальной защиты.3. Личная карточка выдачи обезвреживающих и обеззараживающих средств. 4. Акты списания или продления срока носки СИЗ |
| 18 | Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений | 1 .Технический паспорт на здание (сооружение).2.Акт общего технического осмотра зданий и сооружений.3.Дефектная ведомость на здание (сооружение)4.План ремонтных работ.5.Сметы на проведение ремонтных работ6.Журнал технической эксплуатации здания (сооружения). |
| 19 | Специальная оценка условий труда | 1. Пакет документов по проведению специальной оценки рабочих мест |
| 20 | Подготовка и прием образовательной организации к новому учебному году | 1. Акт готовности образовательного учреждения к новому учебному году.2. Журнал регистрации результатов исследования спортивного инвентаря, оборудования вентиляционных устройств спортивных залов.3. Акты - разрешения на проведение занятий в учебных мастерских и спортивных залах.4.Акт-разрешение на проведение занятий в кабинетах химии |
| 21 | Подготовка к сезону | 1.Приказ руководителя о назначении ответственного лица за эксплуатацию тепловых сетей и тепло-потребляющих установок.2. Акт общего технического осмотра зданий и сооружений по подготовке их к зиме. 3. Акт готовности к включению теплоснабжения объекта.4.План мероприятий по подготовке тепло-потребляющих установок и тепловых сетей к работе в отопительном сезоне |
| 22 | Выполнение Правил противопожарного режима | 1. Приказ о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность.2 Приказ руководителя о противопожарном режиме в организации3.Инструкция о мерах пожарной безопасности.4.План противопожарных мероприятий.5.План эвакуации по этажам.6.Инструкция о порядке действий персонала по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации людей при пожаре.7. План проведения тренировки по эвакуации людей при пожаре.8. Журналы учета вводного противопожарного инструктажа и учета противопожарного инструктажа на рабочем месте.9. Журнал учета первичных средств пожаротушения. 10.Акт проверки работоспособности установок пожарной автоматики.11 .Договор на обслуживание пожарной автоматики с лицензированной организацией.12.Годовой план-график регламентных работ по техническому обслуживанию и планово-предупредительному ремонту установок пожарной автоматики. |
| 23 | Выполнение правил электробезопасности | 1 .Приказ руководителя о назначении ответственного за электрохозяйство и лица, замещающего его в период длительного отсутствия (отпуск, командировка, болезнь).2.Журнал учета присвоения группы I по электробезопасности не электротехническому персоналу.3. Журнал учета проверки знаний норм и правил в электроустановках.4.Перечень электротехнического и электоро-технологического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей необходимо иметь квалификационную группу по электробезопасности. 5. Перечень должностей и профессий для неэлектротехнического персонала, которому для выполнения функциональных обязанностей требуется иметь I квалифицированную группу по электробезопасности.6.Протоколы проверки сопротивления изоляции электросети и заземления оборудования.7.Перчень видов работ, выполняемых в порядке текущей эксплуатации электроустановок. 8.Однолинейные схемы электроснабжения потребителей на всех электрощитах. 9.Журнал учета содержания средств защиты. |
| 24 | Расследование и учет несчастных случаев | 1 .Извещение, сообщение о несчастном случае (групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом). 2.Приказ руководителя о назначении комиссии по расследованию несчастного случая.3.Запрос в учреждение здравоохранения о характере и степени тяжести повреждений у пострадавшего при несчастном случае.4.Протокол опроса пострадавшего при несчастном случае (очевидца несчастного случая, должностного лица).5.Протокол осмотра места несчастного случая. |

**Приложение 2**

Перечень документов по охране труда в образовательной организации

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Документ | Основание | Примечание |
| Коллективный договор | Статья 40ТКРФ |  |
| Соглашение по охранетруда | Приказ Минтруда России от 19.08.2016 №438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда", приказ Минтруда России от 24.06.2014 N 412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда", Постановление Минтруда России от 08.02.2000 N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организациях", письмо Минобрнауки России от 08.08.2017 № 12-753 «О направлении перечня по охране труда»  | Соглашение по охране труда разрабатывается на календарный год. Соглашение по охране труда разрабатывается с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н |
| Правила внутренне го трудового распорядка | Статья 189ТКРФ | Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников и являются, как правило, приложением к коллективному договору |
| Положение о системе управления охраной труда в организации | Приказ Минтруда России от 19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда", Письмо Минобрнауки России от 25.08.2015 № 12-1077 «О направлении Рекомендаций» |  |
| Положение о комиссии по охране труда | Статья 218 ТК РФ Приказ Минтруда России от 24.06.2014 №412н "Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" | Положение о комиссии по охране труда утверждается приказом |
| Положение о проведении административно-общественного контроля за состоянием | Постановление Президиума ЦК профсоюза работников народного образования, высшей школы и научных учреждений от 01.07.1987№7 «Об утверждении Положения обадминистративно-общественном контролеза охраной труда в учрежденияхобразования» |  |
| аусловий иохранытруда |  |  |
| Положение о проведении обучения по охране труда | Статья 225 ТК РФ, Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", ГОСТ 12.0.004-2015. Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Приказ о возложении обязанностей специалиста по охране труда | Статья 217 ТК РФ, Приказ Минтруда России от19.08.2016 N 438н "Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда" | При отсутствии в штате образовательной организации должности специалиста по охране труда обязанности специалиста по охране труда возлагаются на одного из работников образовательной организации, прошедшего в установленном порядке обучение по охране труда, с установлением доплаты |
| Приказ о назначении лица, ответственного за пожарную безопасность | Постановление Правительства РФ от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме» |  |
| Приказ о назначении комиссии по проверке знаний требований охраны труда | Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Приказ о введении в действие инструкций по охране труда | Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 №80 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда" | Работодатель обеспечивает разработку, согласование (с учетом изложенного в письменном виде мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа) и утверждение инструкций по охране труда для работников |
| Приказ опродлении срокадействияинструкции поохране труд | Постановление Минтруда РФ от17.12.2002 №80 "Об утвержденииМетодическихрекомендаций по разработкегосударственных нормативныхтребований охраны труда" |  |
| Приказ об обеспечении работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальн ой защиты | Приказ Минздравсоцразвития России от 1.06.2009 № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" |  |
| Приказ об утверждении состава комиссии по охране труда | Приказ Минтруда России от 24.06.2014 № 412н"Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда" |  |
| Инструкции поохране труда для работников | Постановление Минтруда РФ от 17.12.2002 №80 "Об утверждении Методических рекомендаций по разработке государственных нормативных требований охраны труда" | Инструкция по охране труда для работника разрабатывается исходя из его должности, профессии или вида выполняемой работы. Пересмотр инструкций должен производиться не реже одного раза в 5 лет |
| Программа вводного инструктажа по охране труда | ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем мест | ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Программа обучения приемам оказания первой помощи пострадавшим | ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Журнал регистрации вводного инструктажа | ГОС 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Журнал регистрации инструктажа на рабочем месте | ГОСТ 12.0.004-2015 Межгосударственный стандарт. Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения |  |
| Личные карточки учета выдачи СИЗ | Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н "Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты |  |
| Протоколызаседания комиссии по проверке знаний требований охраны труда работников | Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций" |  |
| Удостоверения о проверке знаний требований охраны труда | Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране трудаи проверки знаний требований охраны труда работников организаций" |  |

Приложение 3

Перечень основных законодательных и иных нормативных правовых актов, используемых при подготовке Положения системы управления охраной труда

|  |  |
| --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование документа** |
| 1. | Трудовой кодекс Российской Федерации |
| 2. | Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях |
| 3. | Федеральный закон от 29 декабря 2012.г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» |
| 4. | Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" |
| 5. | Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 116-ФЗ "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" |
| 6. | Федеральный закон Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» |
| 7. | Федеральный закон Российской Федерации от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» |
| 8. | Федеральный закон от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования |
| 9. | Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья (граждан в Российской Федерации» |
| 10. | Федеральный закон от 28 декабря 2013 г, № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» |
| 11. | Федеральный закон № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда» |
| 12. | Письмо Минобрнауки России от 08.08.2017 № 12-753 «О направлении перечня по охране труда» |
| 13. | Постановление Минтруда труда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» |
| 14. | Постановление Федерации независимых профсоюзов России, Исполнительного комитета от 18 октября 2006 г. № 4-3 «О Типовом положении об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза» |
| 15. | Постановление Министерства труда и социального развития Российской федерации от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда» |
| 16. | Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 22 января 2001 г. № 10 «Об утверждении межотраслевых нормативов численностиохраны труда в организациях» |
| 17. | Постановление Министерства труда и социального развития Российской федерации от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» |
| 18. | Постановление Исполкома ЦС Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 26 марта 2013 г. № 13 «Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета образовательной организации». |
| 19. | Постановление Минтруда РФ от 18 июля 2001 г. № 56 «Об утверждении Временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания» |
| 20. | Постановление Минтруда России от 25 декабря 1997 г. № 66 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты» |
| 21. | Постановление Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. №73 «Об утверждении формдокументов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев напроизводстве, и Положения об особенностях о расследования несчастных случаев напроизводстве»Постановление Министерства труда и социального развития Российской федерации от17 декабря 2002 г. № 80 «Об утверждении Методических рекомендаций по разработкегосударственных нормативных требований охраны труда»Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда (утв.Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» » (с изменениями и дополнениями) Постановление Совета Министров Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. № 377 «О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" |
| 22. | Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками,осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной |
| 23. | Постановление Правительства РФ от 31 августа 2002 г. № 653 «О формах документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве» |
| 24. | Постановление Правительства Российской Федерации от 15 декабря 2000 г. № 96? «Об ; утверждении положения «О расследовании и учете профессиональных заболеваний» Приказ Минтруда России от 19 августа 2016 г. № 438н «Об утверждении Типового положения о системе управления охраной труда» |
| 25. | Рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность (письмо Министерства образования и науки РФ от 25.08.2015г. № 12-1077) |
| 26. | Приказ Минтруда России от 20 февраля 2014 г. № н «О внесении изменений и признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов Министерства труда и социального развития Российской Федерации, Министерства здравоохраненияи социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» |
| 27. | Приказ Министерства здравоохранения и социального развитияРоссийской Федерации от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве». |
| 28. | Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 5 марта 2011 г. ] № 169н «Об утверждении требований к комплектации изделиями медицинского назначения аптечек для оказания первой помощи работникам» |

Приложение 12

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о комиссии по проверке знании по охране труда**

**в МБОУ СОШ №3 с.Гражданское**

* **Общие положения**
* Настоящее Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское , в дальнейшем «Положение» разработано в целях реализации требований закона Постановления Минтруда и Минобразования РФ от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций», предусматривающих обязательное обучение и проверку знаний по охране труда всех работников предприятий, включая руководителей.
* Установление общего порядка обучения и проверки знаний по охране труда руководителей и работников образовательной организации направлено на обеспечение соблюдения законов и иных нормативных правовых актов по охране труда (санитарные правила, нормы и гигиенические нормативы, правила устройства и безопасной эксплуатации, правила пожарной и электробезопасности, правила и инструкции по охране труда, организационно-методические документы) в процессе производственной деятельности. Обучению и проверке знаний в порядке, установленном настоящим Положением, подлежат педагогические работники образовательной организации.
* Обучение и проверка знаний по охране труда поступивших на работу работников и специалистов проводится не позднее одного месяца после назначения на должность, для работающих – периодически, не реже одного раза в три года.
* Ответственность за организацию своевременного и качественного обучения и проверки знаний по охране труда в целом по образовательной организации возлагается на директора.
* **Порядок работы комиссии по проверке знаний по охране труда**
* Для проведения проверки знаний по охране труда работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское приказом (распоряжением) директора создается комиссия по проверке знаний.
* В состав комиссии включаются работники школы, прошедшие проверку знаний по вопросам охраны труда. Конкретный состав, порядок и форму работы комиссии по проверке знаний определяет директор школы. Комиссия может работать в неполном составе, но в количестве не менее 3 человек.
* Члены комиссии по проверке знаний должны иметь документ, удостоверяющий их полномочия. Они должны пройти проверку знаний по охране труда в вышестоящих территориальных комиссиях по охране труда.
* **Организация работы комиссии по проверке знаний в области охраны труда**
* Комиссия по проверке знаний состоит из председателя, заместителя председателя (в необходимых случаях), секретаря и членов комиссии. Проверку знаний по охране труда комиссия может проводить в составе не менее трех человек.
* Работа комиссии по проверке знаний осуществляется в соответствии с графиком, утвержденным директором образовательной организации. Лица, проходящие проверку знаний, должны быть ознакомлены с графиком. Копия утвержденного графика направляется для сведения в органы управления в сфере образования.
* Проверка знаний по охране труда работников образовательного учреждения проводится с учетом их должностных обязанностей по охране труда, а также по тем нормативным актам по охране труда, обеспечение и соблюдение которых входит в их служебные обязанности.
* Перечень контрольных вопросов для проверки знаний по охране труда работников образовательной организации разрабатываются на основе Примерного перечня вопросов.
* Результаты проверки знаний по охране труда работников образовательной организации оформляются протоколами к настоящему Положению. Протоколы подписываются председателем и членами комиссии, принимавшими участие в ее работе, и сохраняются до очередной проверки знаний.
* Лицам, прошедшим проверку знаний по охране труда, выдаются удостоверения за подписью председателя комиссии, заверенные печатью образовательной организации.
* Педагогические работники образовательного учреждения, не прошедшие проверку знаний по охране труда из-за неудовлетворительной подготовки, обязаны в срок не позднее одного месяца пройти повторную проверку знаний. Вопрос о соответствии занимаемой должности работников не прошедших проверку знаний по охране труда решается руководителем учреждения» установленном порядке.
* Удостоверения о проверке знаний по охране труда действительны на всей территории России, в том числе для работников, находящихся в командировке.
* В период между очередными проверками знаний в образовательной организации могут проводиться целевые мероприятия (лекции, тематические курсы и т. п.) по повышению уровня знаний по актуальным вопросам охраны труда.
* Внеочередная проверка знаний по охране труда работников образовательной организации проводится независимо от срока проведения предыдущей проверки:
* при введении в действие в образовательной организации новых иди переработанных (дополненных) законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
* при замене оборудования, требующего дополнительных знаний по охране труда обслуживающего персонала;
* при назначении или переводе на другую работу, если новые обязанности требуют от работников дополнительных знаний по охране труда (до начала исполнения ими своих обязанностей);
* по требованию государственной инспекции труда субъекта Российской Федерации при установлении недостаточных знаний;
* после аварий, несчастных случаев, а также при нарушении педагогическими работниками требований нормативных правовых актов по охране труда;
* при перерыве в работе в данной должности более одного года.
* Непосредственно перед очередной (внеочередной) проверкой знаний по охране труда работников организуется специальная подготовка с целью углубления знаний по наиболее важным вопросам охраны труда (краткосрочные семинары, беседы, консультации и др.). О дате и месте проведения проверки знаний работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 15 дней.
* Обучение по вопросам охраны труда работников и специалистов образовательной организации проводится по программе, разработанной и утвержденной учреждением в соответствии с типовыми программами.
* Контроль за своевременным проведением проверки знаний по охране труда работников образовательной организации осуществляется специалистами по охране труда органов управления образованием и государственной инспекцией труда.

Приложение №1

(лицевая сторона)

**УДОСТОВЕРЕНИЕ**

**О ПРОВЕРКЕ ЗНАНИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

(левая сторона)

(полное наименование учреждения системы образования)

Выдано

(фамилия, имя, отчество)

Должность

Место работы

в том, что у него (нее) проведена проверка знаний по охране труда в объеме, соответствующем должностным обязанностям.

Протокол от « » 20 г. №

Председатель комиссии

(Ф.И.О., подпись)

М.П.

(правая сторона)

Сведения о повторных проверках знаний: Должность

Место работы

Проведена проверка знаний по охране труда в объеме, соответствующем должностным обязанностям.

Протокол от « » 20 г. №

Председатель комиссии

(Ф.И.О., подпись)

М.П.

Приложение №2

**Протокол №**

**заседания комиссии по проверке знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

**В соответствии с приказом (распоряжением) руководителя органа управления образованием от « \_» 20 г. № комиссия в составе:**

Председателя

(Ф.И.О., должность)

**и членов**

(Ф.И.О., должность)

(Ф.И.О., должность)

(Ф.И.О., должность)

**провела проверку знаний по охране труда руководителей, специалистов и других работников учреждений в объеме, соответствующем их должностным обязанностям:**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Фамилия, имя, отчество** | **Должность** | **Наименование подразделения** | **Результат проверки знаний (сдал, не сдал)** | **Причина проверки знаний (очередная, внеочередная и т.п.)** | **Подпись проверяемого** |
|  |  |  |  |  |  |

Председатель комиссии

(Ф.И.О., должность)

**Члены комиссии**

(Ф.И.О., должность)

**Государственный**

инспектор труда\*

(Ф.И.О., должность)

**« » 20 г.**

\*Подписывает, если участвует в работе комиссии

Приложение 14

 к Коллективному договору

 МБОУ СОШ №3 с.Гражданское

|  |  |
| --- | --- |
| **СОГЛАСОВАНО**с профсоюзной организациейПредседатель ПО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.С.Воробьева |  **УТВЕРЖДАЮ**Директор МБОУ СОШ №3 с.Гражданское \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Л.Н.Небораченко |

**Положение**

**о защите персональных данных работников**

 **МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское**

* **Общие положения**
* Настоящее Положение о защите персональных данных работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами от 27 июля 2006 года № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» (с изменениями от 2 июля 2021 года), от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» с изменениями от 2 июля 2021 года, Постановлением Правительства Российской Федерации от 21.03.2012 № 211 «Об утверждении перечня мер, направленных на обеспечение выполнения обязанностей, предусмотренных Федеральным законом «О персональных данных» (с изменениями на 15 апреля 2019 года), Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями от 2 июля 2021 года.

**1.2.** Данное Положение о защите персональных данных работников МБОУ СОШ №3 с.Гражданское разработано с целью обеспечения защиты прав и свобод человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну работников общеобразовательной организации от несанкционированного доступа, неправомерного их использования или утраты.

**1.3.** Данное Положение регулирует отношения, связанные с обработкой персональных данных работников и гарантии конфиденциальности сведений о работнике, предоставленных работником работодателю, а также устанавливает ответственности должностных лиц, имеющих доступ к персональным данным работников школы.

**1.4.** ***Персональные данные*** — любая информация, относящаяся к прямо или косвенно определенному или определяемому физическому лицу (субъекту персональных данных).

**1.5.** ***Оператор*** — государственный орган, муниципальный орган, юридическое или физическое лицо, самостоятельно или совместно с другими лицами организующие и (или) осуществляющие обработку персональных данных, а также определяющие цели обработки персональных данных, состав персональных данных, подлежащих обработке, действия (операции), совершаемые с персональными данными.
**1.6.** ***Обработка персональных данных*** — любое действие (операция) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение персональных данных.

**1.7.** ***Автоматизированная обработка персональных данных*** — обработка персональных данных с помощью средств вычислительной техники.
**1.8.** ***Распространение персональных данных*** — действия, направленные на раскрытие персональных данных неопределенному кругу лиц.
**1.9.** ***Предоставление персональных данных*** — действия, направленные на раскрытие персональных данных определенному лицу или определенному кругу лиц.
**1.10.** ***Блокирование персональных данных*** — временное прекращение обработки персональных данных (за исключением случаев, если обработка необходима для уточнения персональных данных).

**1.11.** ***Уничтожение персональных данных*** — действия, в результате которых становится невозможным восстановить содержание персональных данных в информационной системе персональных данных и (или) в результате которых уничтожаются материальные носители персональных данных.
**1.12.** ***Обезличивание персональных данных*** — действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

**1.13.** ***Информационная система персональных данных*** — совокупность содержащихся в базах данных персональных данных и обеспечивающих их обработку информационных технологий и технических средств.
**1.14.** ***Общедоступные данные*** — сведения общего характера и иная информация, доступ к которой не ограничен.

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

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

**2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты**

**2.1.** В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

**2.1.1.** Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества.
**2.1.2.** При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться 24 статьей Конституцией Российской Федерации, 65 статьей Трудового Кодекса и иными федеральными законами.
**2.1.3.** Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение.

**2.1.4.** Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся (в соответствии со статьей 10 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных») к специальным категориям персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни, за исключением случаев, если:

* субъект персональных данных дал согласие в письменной форме на обработку своих персональных данных;
* персональные данные сделаны общедоступными субъектом персональных данных;
* обработка персональных данных необходима в связи с реализацией международных договоров Российской Федерации о реадмиссии;
* обработка персональных данных осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 25 января 2002 года N 8-ФЗ "О Всероссийской переписи населения";
* обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, пенсионным законодательством Российской Федерации;
* обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц и получение согласия субъекта персональных данных невозможно;
* обработка персональных данных осуществляется в медико-профилактических целях, в целях установления медицинского диагноза, оказания медицинских и медико-социальных услуг при условии, что обработка персональных данных осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с законодательством Российской Федерации сохранять врачебную тайну;
* обработка персональных данных членов (участников) общественного объединения или религиозной организации осуществляется соответствующими общественным объединением или религиозной организацией, действующими в соответствии с законодательством Российской Федерации, для достижения законных целей, предусмотренных их учредительными документами, при условии, что персональные данные не будут распространяться без согласия в письменной форме субъектов персональных данных;
* обработка персональных данных необходима для установления или осуществления прав субъекта персональных данных или третьих лиц, а равно и в связи с осуществлением правосудия;
* обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об обороне, о безопасности, о противодействии терроризму, о транспортной безопасности, о противодействии коррупции, об оперативно-разыскной деятельности, об исполнительном производстве, уголовно-исполнительным законодательством Российской Федерации;
* обработка полученных в установленных законодательством Российской Федерации случаях персональных данных осуществляется органами прокуратуры в связи с осуществлением ими прокурорского надзора;
* обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством об обязательных видах страхования, со страховым законодательством;
* обработка персональных данных осуществляется в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, государственными органами, муниципальными органами или организациями в целях устройства детей, оставшихся без попечения родителей, на воспитание в семьи граждан;
* обработка персональных данных осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации о гражданстве Российской Федерации.

**2.1.5.** Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.

**2.1.6.** При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения.
**2.1.7.** Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.
**2.1.8.** Работники и их представители должны быть ознакомлены под роспись с документами работодателя, устанавливающими порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области.
**2.1.9.** Работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.
**2.1.10.** Работодатели, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.
**2.2.** Общеобразовательная организация определяет объем, содержание обрабатываемых персональных данных работников, руководствуясь Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

**2.3.** При обработке персональных данных должны быть обеспечены точность персональных данных, их достаточность, а в необходимых случаях и актуальность по отношению к целям обработки персональных данных. Оператор должен принимать необходимые меры либо обеспечивать их принятие по удалению или уточнению неполных или неточных данных.

**2.4.** Операторы и иные лица, получившие доступ к персональным данным, обязаны не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.
**2.5.** Оператор при обработке персональных данных обязан принимать необходимые правовые, организационные и технические меры или обеспечивать их принятие для защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним, уничтожения, изменения, блокирования, копирования, предоставления, распространения персональных данных, а также от иных неправомерных действий в отношении персональных данных.

**3. Хранение и использование персональных данных**

**3.1.** Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем, по которому является субъект персональных данных. Обрабатываемые персональные данные подлежат уничтожению либо обезличиванию по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в достижении этих целей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

**3.2.** Персональные данные работников организации хранятся на бумажных и электронных носителях (к доступу имеется определенный код), в специально предназначенных для этого помещениях.

**3.3.** В процессе хранения персональных данных работников МБОУ СОШ № 3 с.Гражданское должны обеспечиваться:

* требования нормативных документов, устанавливающих правила хранения конфиденциальных сведений;
* сохранность имеющихся данных, ограничение доступа к ним, в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим Положением;
* контроль за достоверностью и полнотой персональных данных, их регулярное обновление и внесение по мере необходимости соответствующих изменений.

**3.4.** Доступ к персональным данным работников имеют:

* директор;
* заместители директора;
* руководители структурного подразделения;
* инспектор по кадрам, делопроизводитель;
* иные работники, определяемые приказом директора общеобразовательной организации в пределах своей компетенции.

**3.5.** Помимо лиц, указанных в п. 3.4. настоящего Положения, право доступа к персональным данным работников имеют лица, уполномоченные действующим законодательством.
**3.6.** Лица, имеющие доступ к персональным данным обязаны использовать персональные данные работников лишь в целях, для которых они были предоставлены.
**3.7.** Ответственным за организацию и осуществление хранения персональных данных работников организации является заместитель директора, в соответствии с приказом директора общеобразовательной организации.

**3.8.** Персональные данные работника отражаются в личной карточке работника (форма Т-2), которая заполняется после издания приказа о его приеме на работу. Личные карточки работников хранятся в специально оборудованных несгораемых шкафах в алфавитном порядке.

**4. Передача персональных данных**

**4.1.** При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования:

**4.1.1.** Не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами.
**4.1.2.** Не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия.

**4.1.3.** Предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

**4.1.4.** Осуществлять передачу персональных данных работника в пределах общеобразовательной организации в соответствии с данным Положением, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись.

**4.1.5.** Разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

**4.1.6.** Не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

**4.1.7.** Передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

**5. Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя**

**5.1.** В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право:

**5.1.1.** Получать полную информацию о своих персональных данных и их обработке.
**5.1.2.** На свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копии любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. Получение указанной информации о своих персональных данных возможно при личном обращении работника, – к заместителю директора, ответственному за организацию и осуществление хранения персональных данных работников.
**5.1.3.** На определение своих представителей для защиты своих персональных данных.
**5.1.4.** На доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору.
**5.1.5.** Требовать об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований действующего законодательства. Указанное требование должно быть оформлено письменным заявлением работника на имя директора школы. При отказе руководителя организации исключить или исправить персональные данные работника, работник имеет право заявить в письменном виде руководителю организации, осуществляющей образовательную деятельность, о своем несогласии, с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения.

**5.1.6.** Требовать об извещение организацией всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях.
**5.1.7.** Обжаловать в суде любые неправомерные действия или бездействия организации при обработке и защите его персональных данных.

**6. Обязанности субъекта персональных данных по обеспечению достоверности его персональных данных**

**6.1.** В целях обеспечения достоверности персональных данных работники обязаны:
**6.1.1.** При приеме на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, представлять уполномоченным работникам достоверные сведения о себе в порядке и объеме, предусмотренном законодательством Российской Федерации.
**6.1.2.** В случае изменения персональных данных работника: фамилия, имя, отчество, адрес места жительства, паспортные данные, сведения об образовании, состоянии здоровья (вследствие выявления в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником его должностных, трудовых обязанностей и т.п.) сообщать об этом в течение 5 рабочих дней с даты их изменений.

**7. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника**

**7.1.** Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.
**7.2.** Персональная ответственность — одно из главных требований к организации функционирования системы защиты персональной информации и обязательное условие обеспечения эффективности этой системы.

**7.3.** Юридические и физические лица, в соответствии со своими полномочиями владеющие информацией о гражданах, получающие и использующие ее, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение режима защиты, обработки и порядка использования этой информации.
**7.4.** За нарушение правил хранения и использования персональных данных, повлекшее за собой материальный ущерб работодателю, работник несет материальную ответственность в соответствии с действующим трудовым законодательством.
**7.5.** Материальный ущерб, нанесенный субъекту персональных данных за счет ненадлежащего хранения и использования персональных данных, подлежит возмещению в порядке, установленном действующим законодательством.
**7.6.** Моральный вред, причиненный субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных настоящим Федеральным законом, а также требований к защите персональных данных, установленных в соответствии с Федеральным законом № 152-ФЗ «О персональных данных», подлежит возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации. Возмещение морального вреда осуществляется независимо от возмещения имущественного вреда и понесенных субъектом персональных данных убытков.

**7.7.** Организация вправе осуществлять без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных лишь обработку следующих персональных данных:

* относящихся к субъектам персональных данных, которых связывают с оператором трудовые отношения (работникам);
* полученных оператором в связи с заключением договора, стороной которого является субъект персональных данных, если персональные данные не распространяются, а также не предоставляются третьим лицам без согласия субъекта персональных данных и используются оператором исключительно для исполнения указанного договора и заключения договоров с субъектом персональных данных;
* являющихся общедоступными персональными данными;
* включающих в себя только фамилии, имена и отчества субъектов персональных данных;
* необходимых в целях однократного пропуска субъекта персональных данных на территорию организации или в иных аналогичных целях;
* включенных в информационные системы персональных данных, имеющие в соответствии с федеральными законами статус федеральных автоматизированных информационных систем, а также в государственные информационные системы персональных данных, созданные в целях защиты безопасности государства и общественного порядка;
* обрабатываемых без использования средств автоматизации в соответствии с федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающими требования к обеспечению безопасности персональных данных при их обработке и к соблюдению прав субъектов персональных данных.

Во всех остальных случаях оператор (руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, и (или) уполномоченные им лица) обязан направить в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных соответствующее уведомление.

**8. Заключительные положения**

**8.1.** Настоящее Положение о защите персональных данных работников является локальным нормативным актом, принимается на Общем собрании работников МБОУ СОШ № 3 с. Гражданское и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**8.2.** Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.
**8.3.** Положение о защите персональных данных работников общеобразовательной организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.1. настоящего Положения.
**8.4.** После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.