

От работодателя
Директор МБОУ Крюковской СОШ

 Молчанова Г.А.



Утвержден приказом
МБОУ Крюковской СОШ
№31-ОД от 27.01.2023

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБОУ Крюковской СОШ
 Литвинова Н.В.

Протокол собрания трудового
коллектива от 27.01.2023 № 1

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Крюковской средней общеобразовательной школы
на 2023-2026гг.

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 21871 от _____

Куйбышевский район
х. Крюково
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Крюковской средней общеобразовательной школе (далее организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установления дополнительных социально-экономических, правовых и социальных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора организации Молчановой Г.А.;

- работники организации в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - ППО) Литвиновой Н.В.

1.4. Отношения между сторонами строятся на основе равноправного партнерства, обоюдного доверия, взаимопонимания и ответственности.

1.5. Стороны, заключившие договор, несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

1.6. Положения, включенные в настоящий Договор, распространяются на всех работников организации.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

1.8. При реорганизации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. В течение срока действия Договора любая из сторон, его подписавшая, вправе по взаимной договоренности вносить в него

уточнения и дополнения, направленные на улучшение социально-экономического положения членов трудового коллектива.

Договоренность оформляется в письменном виде приложением к настоящему Договору.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в присутствии председателя ППО.

1.12. Настоящий Договор заключен на 2023-2026 годы и вступает в силу с момента его подписания сторонами на 3 года согласно ТК РФ. По истечении 3 лет стороны имеют право продлить Договор на срок не более 3 лет (ст. 43 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (далее – ПК) и председателем ППО:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
2. Соглашение по охране труда на 2023-2026 год (Приложение №2);
3. Положение об оплате труда работников МБОУ Крюковской СОШ (Приложение №3);

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организации непосредственно работниками и через ПК:

- учет мнения ПК в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим Договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- другие формы.

1.15. ПК имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации.

1.16. Представители работников (ПК) имеют право вносить по этим вопросам в Совет организации, Попечительский совет и другие органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Законом 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ТК РФ, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным соглашением, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. При приеме на работу работник предоставляет следующие документы:

- заявление о приеме на работу,
- паспорт (с указанием места жительства),
- трудовую книжку,
- документ государственного образца об уровне образования и (или) квалификации,
- личную медицинскую книжку,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,
- военный билет для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил,
- справку о наличии (отсутствии) и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст.65 ТК РФ).

2.5. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись со следующими локальными актами:

1. Устав организации.
2. Коллективный договор.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Должностная инструкция.
5. Режим работы организации.
6. Инструкция о противопожарной безопасности.
7. Инструкция по охране труда.
8. Положение об оплате труда работников.

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

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

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3. Оплата и нормирование труда, материальное стимулирование труда

В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Оплата труда работников организации производится на основе Положения об оплате труда работников организации. Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью и квалификацией работника.

3.2. Размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается:

- организациями, финансируемыми из федерального бюджета, - за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из бюджетов субъектов Российской Федерации, - за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- организациями, финансируемыми из местных бюджетов, - за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- другими работодателями - за счет собственных средств (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

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

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

3.4. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, и условия указанного повышения устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть вторая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N90-ФЗ).

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором (ст.147 ТК РФ).

3.5. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК РФ).

3.6. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;

- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором (ст. 159 ТК РФ).

3.7. Премии выплачиваются согласно Положению о премировании работников организации. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата труда производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника (ст. 155 ТК РФ). Оплата нормируемой части заработной платы при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.8. Надбавки к заработной плате за результативность и качество работы учителям выплачиваются согласно Положению о надбавках к заработной плате за результативность и качество работы учителям.

3.9. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ее индексация производится в порядке, установленном законами РФ и иными нормативными правовыми актами.

3.10. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте РФ, два раза в месяц «7» и «21» числа каждого месяца. При совпадении дня

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

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ПК.

3.12. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев с предоставлением доверенности на получение заработной платы.

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

3.14. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

3.15. Удержания из заработной платы производятся согласно ст.137-138 ТК РФ.

3.16. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере или в одинарном, но с предоставлением отгула, (ст. 153 ТК РФ).

3.17. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами с учетом мнения ПК.

3.18. Учебная нагрузка на новый год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации с учетом мнения ПК, исходя из количества часов по учебным предметам и учебным программам. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

3.19. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой, на новый учебный год, в письменном виде до ухода в очередной отпуск.

3.20. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

3.21. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы, а также педагогическим работникам других организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Крюковская средняя общеобразовательная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.24. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам,
 - сокращения количества классов-комплектов;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - простоя, когда работникам поручается (с учетом их специальности и квалификации) другая работа в той же организации на срок до одного месяца;

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

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

3.25. Выплаты в виде единовременной материальной помощи оказываются в следующих случаях:

- смерть близких родственников;
- несчастный случай с работником;
- длительная (более 4 месяцев) болезнь работника,

размером до 10000 рублей, производятся приказом директора организации.

Средства на указанные выплаты определяются из экономии средств по фонду заработной платы.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

4.2. Работодатель с учетом мнения ПК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (ст. 47 ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах (с учетом проезда, проживания, питания), предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.4. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 177 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.6. Создать работникам, обучающимся в высших учебных заведениях, необходимые условия для совмещения работы с обучением (включая время в период каникул).

4.3.7. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с:

- Положением об аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области;

- Порядком проведения аттестации педагогических работников МБОУ Крюковской СОШ в целях подтверждения занимаемой должности.

И по ее результатам установить работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять ПК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Информировать органы службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее, чем за три месяца.

5.2. Увольнение членов организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.82 ТК РФ) и сокращении численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения ПК (ст.82 ТК РФ).

5.3. Стороны договорились о том, что:

5.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии); лица, проработавшие в организации свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года; работники, обучающиеся без отрыва от основной работы в высших учебных заведениях; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; лица, имеющие благодарность за работу; лица, не имеющие взысканий.

При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.3.2. Высвобожденным работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

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

5.3.5. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, годовым календарным графиком, графиком работы обслуживающего персонала, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) ПК, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин, и 36 часов для женщин.

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

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

6.5. Составление расписания уроков осуществляются с учетом требований СанПин и с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерыв между занятиями более двух уроков в день.

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, если объем учебной нагрузки не превышает нормы за ставку заработной платы. При этом не должны нарушаться валеологические нормы учебного дня и недели, а также не должны ущемляться права учащихся.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания

педагогического совета, родительские собрания), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя. Оплата труда производится в двойном размере или в одинарном, но с предоставлением отгула.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.9. К рабочему времени относятся заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания, собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от одного до двух с половиной часов (ст. 91 ТК РФ) Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды педагогические работники занимаются методической и организационной работой. При необходимости в каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана организации и др.), в пределах установленного им рабочего времени. Три дня в период каникул используются педагогическими работниками для методической работы без присутствия в организации. Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется педагогическим работникам в соответствии с федеральным законодательством.

6.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.15. Предоставлять работникам при наличии средств в организации по письменному заявлению оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию –3 дня;
- в случае регистрации брака работника – 3 дня, детей или одного из родителей работника – 2 дня;
- в случае смерти близких родственников (родителей, детей, братьев, сестер, супруга, родителей супруга) - 4 дня.

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие увечья или контузии, 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;

- при рождении ребенка – до 5 календарных дней в году;
- в случае регистрации брака работника до 5 календарных дней в году;
- в случае смерти близких родственников до 5 календарных дней в году;
- для прохождения медицинского обследования работника, его детей и близких родственников - до 10 календарных дней в году;
- работникам, совмещающим работу с учебой в высших и средних учебных заведениях и при обучении в аспирантуре до 14 календарных дней в году.

6.16. При наличии финансовых возможностей организации членам ПК предоставляется отпуск с сохранением заработной платы - 5 дней.

6.17. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым Положением о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года.

6.18. Выходные дни предоставлять на основании ст. 111 ТК РФ.

6.19. Время перерыва для питания и отдыха, а так же график дежурств педагогических работников по организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе и в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.20. Работодатель обязуется предоставлять дворнику, рабочему и другим работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время и оплачиваются, исходя из среднего заработка. Частота и продолжительность перерывов зависят от температуры воздуха и силы ветра в месте выполнения работы. Вопросы о количестве и продолжительности перерывов для обогрева и обустройства мест обогрева разрешаются работодателем. В случае невозможности выполнения работы из-за низкой температуры или сильного ветра работодатель может временно перевести работника на другую работу в теплое помещение с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже заработка по основной работе (ст. 74 ТК РФ).

7. Охрана труда

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

7.1. Обеспечить право работников организации на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Выделять средства на мероприятия по охране труда.

7.2. Своевременно обеспечить в организации проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 212 ТК РФ в редакции ФЗ от 28.12.2013 №421-ФЗ).

7.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.4. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и, по соглашению сторон, работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

7.6. По просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальный режим труда, исходя из возможностей организации.

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

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ПК. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.10. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены ПК.

7.11. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.12. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.13. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные периодические медицинские обследования за счет работодателя в рабочее время.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных Законом социально-трудовых и иных прав и свобод. Принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. ПК осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) ПК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения ПК. Председатель и члены ПК могут быть уволены по инициативе

работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Не допускается по инициативе администрации увольнение лиц, избравшихся в состав ПК в течение 2 лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. Члены ПК не могут быть переведены на другую работу без согласия ПК.

8.5. Работодатель обязан предоставлять безвозмездно помещение ПК для проведения собраний, заседаний (без нарушения деятельности организации), хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.

8.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет ППО в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ПК на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций. А также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

8.9. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке ПК необходимую информацию о деятельности организации для ведения переговоров об осуществлении контроля соблюдения Коллективного договора.

8.10. Председатель ПК включается в состав комиссий организации по тарификации, охране труда и других.

9. Обязательства профкома (ПК)

ПК обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ПК представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства в размере 0,57% от заработной платы на счет ППО организации или вносят единовременный вклад на ее счет (по согласованию с ПК).

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

9.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов организации.

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

9.5. Совместно с работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.89 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю организации заявления о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

9.8. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников организации;

Проводить работу по оздоровлению детей работников организации.

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссии по тарификации, по охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

9.13. Осуществлять контроль своевременности предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Оказывать исходя из возможностей ППО материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, смерти близких родственников, торжественных случаях (свадьба, юбилеи, рождение ребенка и т.д.).

10. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

10.1. Обеспечивает бесплатно педагогических работников использованием библиотечными фондами и доступом в Интернет в образовательных целях.

10.2. Организует в организации общественное питание в столовой.

10.3. Соблюдает требования действующего законодательства при проведении освидетельствования на ВИЧ-инфекцию при приеме на работу и при проведении периодических медицинских осмотров.

10.4. Обеспечивает конфиденциальность информации о ВИЧ-статусе работников.

10.5. Обеспечивает соблюдение трудовых прав ВИЧ-инфицированных в соответствии с действующим законодательством.

10.6. При оплате труда педагогических работников по нескольким должностям учитывает квалификационную категорию, установленную по основной должности,

- независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы согласно Региональному отраслевому соглашению между министерством общего и профессионального образования РО и областным комитетом профсоюза работников народного образования и науки РО на 2015-2018 годы, в случаях, указанных в данном соглашении.

10.7. Супругам, родителям и детям, работающим в организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

11. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Контроль выполнения Договора организации осуществляется сторонами Договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора.

11.2. Председатель ПО, подписавший Договор, для контроля его выполнения проводит проверки силами своих активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения Договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений Договора.

11.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над выполнением Договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ)

11.5. По требованию ПК работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по Договору. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

11.6. Обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего Договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок и принятых мерах на собраниях работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Договор; взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения Договора.

11.7. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года.

11.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с

руководителем организации, при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации. Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий, (ст. 40 ТК РФ). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров, или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

11.10. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется знакомить под подпись вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

11.11. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Представитель работодателя
директор МБОУ Крюковской средней
общеобразовательной школы
Молчанова Г.А.
27. 01. 2023
Утверждены приказом от
27. 01. 2023 № 31-ОД

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
МБОУ Крюковской средней школы
Литвинова Н.В.
27. 01. 2023
Протокол собрания трудового
коллектива от 27. 01. 2023 №1

Приложение к Коллективному договору
от 24.08.2023 № 18836/23-1206

Правила
внутреннего трудового распорядка
МБОУ Крюковской средней
общеобразовательной школы
на 2023-2026 гг.

Приложение №1 к Коллективному договору

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками МБОУ Крюковской СОШ (далее – организация).

1.2. Каждый работник учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются директором организации в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Для работников учреждения работодателем является организация в лице директора.

2.2. Прием на работу и увольнение работников учреждения осуществляет директор.

2.3. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по контракту, контракт заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в организации не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.

2.6. При приеме на работу (заключении трудового договора) работник обязан представить директору следующие документы:

- заявление о приеме на работу,
- паспорт (с указанием места жительства),
- трудовую книжку,
- документ государственного образца об уровне образования и (или) квалификации,
- личную медицинскую книжку,
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования,

- военный билет для лиц, уволенных из рядов Вооруженных сил,
- справку о наличии (отсутствии) и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (ст.65 ТК РФ).

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора (контракта) в письменной форме между работником и директором.

2.9. После подписания трудового договора (контракта) директор издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора (контракта). В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым тарификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих или штатным расписанием и условия оплаты труда.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника директор обязан:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с настоящими Правилами, Коллективным договором, Уставом организации, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.

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

2.12. На каждого работника организации ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в организации бессрочно.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (Ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ). Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив письменно директора организации за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по организации.

2.14. В день увольнения директор организации производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные обязанности работников

3.1. Работники организации обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять режим работы, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;

- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в организации, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

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

- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями учащихся и членами коллектива;

- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

- быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах, соблюдать правила общежития;

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

- беречь собственность организации (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т. д.), экономно расходовать материалы, топливо, электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;

- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Педагогические работники организации несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники организации обязаны немедленно сообщить администрации.

3.3. Приказом директора организации в дополнение к учебной работе на учителей с их согласия может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, выполнение обязанностей мастера учебных мастерских, а также выполнение других образовательных функций.

IV. Основные обязанности администрации

4.1. Администрация организации обязана:

- обеспечивать соблюдение работниками организации обязанностей, возложенных на них уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка;

- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, Совета организации, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении организации, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной деятельности;

- своевременно рассматривать замечания работников; правильно организовать труд работников организации в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;

- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников организации, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечить соблюдение трудовой и производственной дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.);

- своевременно производить ремонт организации, добиваться эффективной работы технического персонала;

- обеспечивать сохранность имущества организации, его сотрудников и обучающихся;

- обеспечивать систематический контроль соблюдения условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы; чутко относиться к повседневным нуждам работников организации, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

4.2. Администрация организации несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в отдел образования в установленном порядке.

V. Права

5.1. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

5.2. Административные и педагогические работники добровольно проходят один раз в пять лет аттестацию согласно Положению об аттестации педагогических и руководящих работников.

VI. Рабочее время и его использование

6.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом организации и правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор организации с учетом мнения профсоюзного комитета до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и классов-комплектов. Педагогическим работникам предусматривается по возможности один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при шестидневной рабочей неделе)

6.3. Директор учреждения обязан организовать учет явки работников школы на работу и ухода с работы.

6.4. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под расписку и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.5. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников организации (учителей, воспитателей и др.) к дежурству в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора организации.

6.6. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

6.7. Время каникул, несовпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией организации к педагогической и организационной работе.

6.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организации привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы организации и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам организации, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.10. Предоставление отпуска директору организации оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом организации.

6.11. Педагогическим и другим работникам организации запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации организации;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен; удалять обучающихся с уроков;

- курить в помещениях и на территории организации; освободить обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

6.12. Посторонние лица могут присутствовать во время урока в классе только с разрешения директора и его заместителей. Вход в класс после начала урока разрешается только директору организации и его заместителям.

VII. Поощрение за успехи в работе

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

- объявление благодарности с занесением в трудовую книжку;

- выдача премий;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетными грамотами.

В организации могут применяться и другие поощрения.

7.2. За особые заслуги работники организации представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

7.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

7.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива, совета организации.

VIII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 ТК РФ).

8.3. В соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. За прогул (прогулом считается отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырёх часов в течение рабочего дня) без уважительной причины. В соответствии с действующим законодательством о труде педагогический работник может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

8.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

8.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием, который имеет право его назначать и увольнять.

8.6. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины должны быть потребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется администрацией не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

8.7. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объясняется работнику под расписку в трехдневный срок.

8.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию. Администрация по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший, добросовестный работник. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные выше, не применяются.

8.10. Трудовой коллектив имеет право на выражение недоверия любому члену администрации и ходатайство в вышестоящих органах о его замене.

8.11. Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под подпись.

Представитель работодателя
директор МБОУ Крюковской средней
общеобразовательной школы
Молчанова Г.А.
27.01.2023
Утверждено приказом от
27.01.2023 № 31-ОД

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
МБОУ Крюковской средней школы
Литвинова Н.В.
27.01.2023
Протокол собрания трудового коллектива
от 27.01.2023 №1

Приложение к Коллективному договору
от 24.08.2023 № 18836/23-1206

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБОУ Крюковской СОШ

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ Крюковской СОШ (далее – Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ Крюковской СОШ (далее – учреждения), подведомственной отделу образования Администрации Куйбышевского района (далее – отдел образования), осуществляющую основную деятельность по виду экономической деятельности «Образование» Общероссийского классификатора видов экономической деятельности.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

особенности условий оплаты труда педагогических работников;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты).

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели,

производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств местного бюджета.

Система оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно с учетом общих подходов к формированию систем оплаты труда, определенных настоящим Положением.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения за счет средств местного бюджета определяется отелом образования.

2. Порядок установления

должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии с решением Собрания депутатов Куйбышевского района от 29.10.2008 № 59 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Куйбышевского района»:

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

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ должностей

работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	1-й квалификационный уровень	7912
	2-й квалификационный уровень	9145
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1-й квалификационный уровень	8707

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов, ставок заработной платы
по ПКГ должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей педагогических работников	1-й квалификационный уровень	12523
	2-й квалификационный уровень	13132
	3-й квалификационный уровень	13772
	4-й квалификационный уровень	14449

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ должностей
руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	13466
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12820
	2-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	14139
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	12948

1	2	3
	3-й квалификационный уровень:	
	в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	14844
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	14139

2.3.3. Должностные оклады по должностям работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей работников культуры приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ

должностей работников культуры

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:	
без категории	7038
II категории	7388
I категории	7755
ведущий	8144

2.3.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям служащих устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей служащих приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по ПКГ

общеотраслевых должностей служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	5274
	2-й квалификационный уровень	5529
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	5805
	2-й квалификационный уровень	6097
	3-й квалификационный уровень	6404
	4-й квалификационный уровень	6707
	5-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей; в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8546 8144

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	1-й квалификационный уровень	6707
	2-й квалификационный уровень	7038
	3-й квалификационный уровень	7388
	4-й квалификационный уровень	7755
	5-й квалификационный уровень	8144
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	8978
	в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8546
	2-й квалификационный уровень	9426
	3-й квалификационный уровень	9896

2.3.5. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ
ставок заработной платы по ПКГ
общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд	4336
	2-й квалификационный разряд	4588
	3-й квалификационный разряд	4856
	2-й квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд	5156
	5-й квалификационный разряд	5454
	2-й квалификационный уровень: 6-й квалификационный разряд	5767
	7-й квалификационный разряд	6097
	3-й квалификационный уровень	6456
	4-й квалификационный уровень	6922

Примечание.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.6. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов по должностям служащих,

не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами

Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования;	8978
в учреждениях III – IV групп по оплате труда руководителей	8546
Ведущий редактор; научный редактор	8144
Специалист по закупкам; специалист по охране труда; системный администратор	6707

1	2
Ассистент по оказанию технической помощи; младший системный администратор	5805

2.3.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей (за исключением должности заместителя главного бухгалтера).

3. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. В других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 149 ТК РФ. При этом размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работникам производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Доплата устанавливается на текущий учебный год по решению руководителя.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за работу в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы:</p> <p>руководитель учреждения, заместители руководителя</p> <p>работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p> <p>иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	<p>до 15</p> <p>до 15</p> <p>до 20</p>
2.	За обучение на дому и в медицинских организациях	

<p>обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:</p> <p>педагогические работники</p>	<p>5 – 15</p>
--	---------------

Примечание.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 9.

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление дополнительной работы,
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11 (12)-х классов	до 20 до 25
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	до 15
3.	Учителям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
4.	Педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	до 10
5.	Работникам учреждения за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения)	до 15

1	2	3
	секретарю комиссии (консилиума, объединения)	до 10
6.	<p>Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы с количеством классов:</p> <p>от 10 до 19</p> <p>от 20 до 29</p> <p>от 30 и более</p>	<p>до 20</p> <p>до 40</p> <p>до 80</p>
7.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в образовательной организации, реализующей основные общеобразовательные программы, с количеством классов:</p> <p>от 6 до 12</p> <p>от 13 до 29</p> <p>от 30 и более</p>	<p>до 15</p> <p>до 25</p> <p>до 40</p>
8.	<p>Работникам учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы:</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>
9.	Работникам учреждения (в том числе библиотекарям)	

1	2	3
	<p>за работу с библиотечным фондом учебников</p> <p>(в зависимости от количества экземпляров учебников):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>
10.	<p>Работникам учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения:</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 20</p> <p>до 25</p>

1	2	3
11.	<p>Работнику учреждения, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
12.	<p>Работникам учреждения, ответственным за организацию питания</p>	до 15
13.	<p>Работникам учреждения, ответственным за сопровождение обучающихся к учреждению и обратно (подвоз детей):</p> <p>работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н</p> <p>иным работникам</p>	<p>до 15</p> <p>до 20</p>
14.	<p>Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)</p>	до 10
15.	<p>Работникам учреждения за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области</p>	5 – 10
16.	<p>Работникам учреждения за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа</p>	

1	2	3
	<p>результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения:</p> <p>при численности аттестуемых 1 – 2 человека</p> <p>при численности аттестуемых 3 – 4 человека</p> <p>при численности аттестуемых 5 человек и более</p>	<p>10</p> <p>15</p> <p>20</p>
17.	<p>Работникам учреждения, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)</p>	<p>в размерах, утверждаемых министерством</p>

Примечание.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно, без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе с наполняемостью не менее:

в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы, расположенных в сельских поселениях (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 14 человек;

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. При установлении доплаты педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области устанавливается работникам учреждения, включенным приказом министерства в состав

аттестационной комиссии по проведению аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность для установления квалификационной категории (первой или высшей).

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников государственных и муниципальных учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 15 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации

по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

4. Порядок и условия

установления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из

ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и определения размеров в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с порядком, утвержденным локальным нормативным актом.

Заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя учреждения, главному бухгалтеру могут быть сохранены работодателем в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов местного бюджета на финансовое обеспечение деятельности учреждений на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами	

1	2	3
	Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	 до 10 до 15 до 20 до 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.7.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности государственного имущества и другое.

4.7.2. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном отделом образования, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учреждений, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам, при наличии квалификационной категории

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;
при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа министерства общего и профессионального образования Ростовской области).

4.10. Руководителю и специалистам учреждений (филиалов, обособленных структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.

Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, руководителю и специалистам, занимающим должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н – 20 процентов;

иным руководителям и специалистам – до 25 процентов.

4.11. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 11

Таблица № 11

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	 до 30 до 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.12. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 12

Таблица № 12

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	<p>Руководитель учреждения, заместители руководителя учреждения, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н:</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «народный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «заслуженный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии ведомственной награды</p>	<p style="text-align: center;">25</p> <p style="text-align: center;">15</p> <p style="text-align: center;">10</p>
2.	<p>Иные работники:</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «народный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии почетного звания «заслуженный»</p> <p style="padding-left: 40px;">при наличии ведомственной награды</p>	<p style="text-align: center;">до 30</p> <p style="text-align: center;">до 20</p> <p style="text-align: center;">до 15</p>

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается отделом образования.

4.13. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы;

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.14. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальных учреждений системы образования Куйбышевского района молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования и допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства

Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.15. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера 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, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.16. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учреждений,
их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок
определения должностных окладов, условия осуществления
выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учреждений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Примерным положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 13.

Таблица № 13

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей учреждений

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Учреждения I группы по оплате труда руководителей	25048
Учреждения II и III групп по оплате труда руководителей	22775
Учреждения IV группы по оплате труда руководителей	20705

Примечание.

Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей учреждений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учреждением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учреждений различного типа, утверждается отделом образования.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном отделом образования.

5.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, в порядке, определенном отделом образования.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителю учреждения по решению отдела образования с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению отдела образования в числе показателей эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением отдела образования.

5.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении.

Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется отделом образования, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации 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» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 14.

Таблица № 14

РАЗМЕРЫ

предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

5.6.3. По решению отдела образования руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя учреждения и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6. Особенности условий

оплаты труда педагогических работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждением в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской

Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники образовательных организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором

указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждения утверждается отделом образования.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей образовательных организаций, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся 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. 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 учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного 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 в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать образовательные организации, реализующие основные общеобразовательные программы, не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно – на начало каждого месяца.

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

6.8.6. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек – на 12, в группе от 16 до 20 человек – на 18, в группе от 21 до 25 человек – на 20.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия. Затем к полученному результату прибавляется 0,74 недельного часа на прием зачетов.

Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы учебного полугодия.

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

учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

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

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется при оплате:

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

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

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы 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).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств местного бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено отделом образования.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, приведенного в приложении № 2 к настоящему постановлению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – отделом образования, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам учреждения – руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств местного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением.

Представитель работодателя
директор МБОУ Крюковской средней
общеобразовательной школы
Молчанова Г.А.
27.01.2023
Утверждено приказом от
27.01.2023 № 31-ОД

Представитель работников
Председатель профсоюзной организации
МБОУ Крюковской средней школы
Литвинова Н.В.
27.01.2023
Протокол собрания трудового коллектива
от 27.01.2023 №1

Приложение к Коллективному договору
от 24.08.2023 № 18836/23-1206

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

Настоящее положение разработано для Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Крюковской средней общеобразовательной школы о системе управления охраной труда в общеобразовательной организации (далее - Положение) в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. N 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. N 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".

Законодательной и нормативной основой деятельности охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении являются Конституция РФ, Основы законодательства РФ об охране труда (ССБТ), строительные нормативы и правила (СНиП), а также нормативные правовые акты по охране труда, приказы, распоряжения Минобразования России и настоящее Положение.

I. Общие положения.

- 1.1 Цель работы по охране труда – обеспечение безопасности жизни, сохранение здоровья и работоспособности работников Учреждения в процессе трудовой деятельности.
- 1.2 Настоящее положение устанавливает:
 - 1.2.1 Основные направления работы по охране и безопасности труда.
 - 1.2.2 Распределение обязанностей по обеспечению выполнения работ в области охраны труда в ОУ между администрацией и сотрудниками.
 - 1.2.3 Роль и место ответственного лица за охрану труда.
 - 1.2.4 Направления обеспечения благоприятных условий труда и снижения травматизма:
 - Обучение и инструктаж по вопросам охраны труда работников Учреждения;
 - Контроль и анализ состояния условий труда;

- Разработка мероприятий для включения в план мероприятий по охране труда;
 - Организация обеспечения работников Учреждения средствами коллективной и индивидуальной защиты.
 - Изучение и распространение передового опыта по охране труда, пропаганда вопросов охраны труда.
- 1.2.5 Деятельность совместной комиссии по охране труда.
- 1.2.6 Порядок расследования несчастных случаев на производстве
- 1.2.7 Настоящее положение вводится как обязательное для исполнения всеми сотрудниками Учреждения. Срок действия данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся с учетом мнения трудового коллектива, обсуждаются и принимаются на его общем собрании.

2. Основные задачи работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении

- 2.1. Обеспечение выполнения требований правовых локальных актов и нормативно - технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и образовательного процесса.
- 2.2. Организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда.
- 2.3. Организация и проведение профилактической работы по предупреждению травматизма среди воспитанников и работников Учреждения, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.
- 2.4. Предотвращение несчастных случаев с воспитанниками и работниками во время организации образовательного процесса, дорожно- транспортного и бытового травматизма.
- 2.5. Соблюдение требований нормативных документов по пожарной безопасности, защите окружающей среды и действиям в чрезвычайных ситуациях.
- 2.6. Обеспечение безопасности эксплуатации зданий и сооружений, используемых в образовательном процессе, оборудования, приборов и технических средств обучения.
- 2.7. Охрана и укрепление здоровья воспитанников и работников, создание оптимального сочетания режимов труда, обучение и отдыха.
- 2.8. Контроль за соблюдением работниками и работодателем законодательства и иных нормативных правовых актов по охране труда, коллективного договора, соглашения по охране труда и пр.
- 2.9. Оперативный контроль состояния охраны труда и организацией образовательного процесса в ОУ.
- 2.10. Планирование и организация охраны труда и организацией образовательного процесса в Учреждении.
- 2.11. Организация пропаганды по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении. Изучение и распространение передового опыта по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

2.12. Информирование и консультирование работников Учреждения по вопросам охраны труда и безопасности жизнедеятельности.

2.13. Организация проведения инструктажей, обучения, проверке знаний по охране труда и безопасности жизнедеятельности.

3. Основные функции работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности в образовательном учреждении

СОВЕТ ШКОЛЫ, ПОПЕЧИТЕЛЬСКИЙ СОВЕТ, ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СОВЕТ ШКОЛЫ.

3.1 Рассматривает перспективные вопросы обеспечения безопасности жизнедеятельности работников, обучающихся и воспитанников, принимает программы практических мер по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса,

3.2 Заслушивает руководителя школы о выполнении соглашений, плана работы по обеспечению безопасности жизнедеятельности работников, обучающихся и воспитанников.

II. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ МУНИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КРЮКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

2. ОТВЕТСТВЕННОЕ ЛИЦО ШКОЛЫ ПО ОХРАНЕ ТРУДА.

2.1 В своей работе руководствуется Федеральным законом « Об основах охраны труда в РФ» от 17.07.1999 г., № 181-ФЗ Постановлением Минтруда РФ «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива» от 08.04.1994 г., № 30, отраслевым стандартом, приказом МО РФ № 2953 от 14.08 2001 г. (ОСТ-01-2001 – отраслевой стандарт), Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001, № 197-ФЗ, законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда.

2.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда, за состоянием охраны труда, за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда, включая контроль за выполнением со стороны работников их обязанностей по обеспечению охраны труда, т.е.:

- соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда,
- правильностью применения ими средств коллективной и индивидуальной защиты по назначению, содержанию их в чистоте и порядке,
- участвует в работе комиссий в качестве представителей работников по проведению проверок и обследованию технического состояния зданий, оборудования на соответствие их нормам и правилам по охране труда, эффективности работы вентиляционных систем, санитарно-технических устройств и санитарно-бытовых помещений, разработке мероприятий по устранению выявленных недостатков,
- участвует в организации первой помощи пострадавшему от несчастного случая,

- представляет интересы работников в государственных и общественных организациях при рассмотрении трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, выполнением работодателем обязательств, установленных коллективным договором или соглашением по охране труда,
- консультирует работников по охране труда, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда,
- информирует работников о выявленных нарушениях требований безопасности при ведении работ, состоянии условий и охраны труда в учреждении, проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе по охране труда.
- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников организации,
- получает информацию от руководителя учреждения и других должностных лиц об условиях и охране труда, о всех несчастных случаях.

3. ДИРЕКТОР УЧРЕЖДЕНИЯ.

- 3.1. Организует работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и Уставом школы.
- 3.2. Обеспечивает безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций, оборудования и принимает меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно организует осмотры и ремонт зданий школы.
- 3.3. Назначает приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в учебных кабинетах, мастерских, спортзале и т.п., а также во всех подсобных помещениях.
- 3.4. Утверждает должностные обязанности по обеспечению безопасности жизнедеятельности для педагогического коллектива и инструкции по охране труда для работающих и служащих школы.
- 3.5. Принимает меры по внедрению предложений членов коллектива, направленных на дальнейшее улучшение и оздоровление условий проведения образовательного процесса.
- 3.6. Выносит на обсуждение Советов (педагогического, попечительского), производственного совещания или собрания трудового коллектива вопросы организации работы по охране труда, отчитывается на собраниях трудового коллектива о состоянии охраны труда, выполнении мероприятий по оздоровлению работающих и обучающихся, улучшению условий образовательного процесса, а также принимаемых мерах по устранению выявленных недостатков.
- 3.7. Организует обеспечение работников школы спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими типовыми нормами и инструкциями, а также обучающихся при проведении общественно полезного и производительного труда, практических и лабораторных работ и т.п.
- 3.8. Осуществляет поощрение работников образовательных учреждений за активную работу по созданию и обеспечению здоровых и безопасных условий при проведении образовательного процесса, а также привлечение к дисциплинарной

- ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства о труде, правил и норм по охране труда.
- 3.9. Проводит профилактическую работу по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и обучающихся.
 - 3.10. Оформляет прием новых работников только при наличии положительного заключения медицинского учреждения. Контролирует своевременное проведение диспансеризации работников и обучающихся.
 - 3.11. Организует в установленном порядке работу комиссий по приемке образовательного учреждения к новому учебному году. Подписывает акты приемки образовательного учреждения.
 - 3.12. Обеспечивает выполнение директивных и нормативных документов по охране труда, предписаний органов управления образованием, государственного надзора и технической инспекции труда
 - 3.13. Немедленно сообщает о групповом, тяжелом несчастном случае и в случае со смертельным исходом непосредственно вышестоящему руководителю органа управления образованием, родителям пострадавшего или лицам, их заменяющим, принимает все возможные меры к устранению причин, вызвавших несчастный случай, обеспечивает необходимые условия для проведения своевременного и объективного расследования согласно действующим Положениям.
 - 3.14. Заключает и организует совместно с Профсоюзной организацией выполнение ежегодных соглашений по охране труда. Подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие.
 - 3.15. Утверждает по согласованию с Профсоюзной организацией инструкции по охране труда для работающих и обучающихся. В установленном порядке организует пересмотр инструкций.
 - 3.16. Проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицами, инструктаж на рабочем месте с сотрудниками школы. Оформляет проведение инструктажа в журнале.
 - 3.17. Планирует в установленном порядке периодическое обучение работников школы по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности на краткосрочных курсах и семинарах, организуемых органами управления образованием и охраной труда.
 - 3.18. Принимает меры совместно с Профсоюзной организацией, родительской общественностью по улучшению организации питания, ассортимента продуктов, созданию условий для качественного приготовления пищи в столовой.
 - 3.19. Принимает меры совместно с медсестрой ФАП х.Крюково по улучшению медицинского обслуживания и оздоровительной работы.
 - 3.20. Обеспечивает учебно-трудовую нагрузку работающих и обучающихся с учетом их психофизических возможностей, организует оптимальные режимы труда и отдыха.
 - 3.21. Запрещает проведение образовательного процесса при наличии опасных условий для здоровья обучающихся или работающих.
 - 3.22. Определяет финансирование мероприятий по обеспечению безопасности жизнедеятельности, проводит оплату больничных листов нетрудоспособности и доплату лицам, работающим в неблагоприятных условиях труда.
 - 3.23. Несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательного процесса.
 - 3.24. Обеспечивает индивидуальными средствами защиты

- 3.25. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ и законодательством субъектов РФ.
- 3.26. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 3.27. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации (при условии всего фронта капитального ремонта и соответствующего финансирования)
- 3.28. Обеспечивает принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.
- 3.29. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 3.30. Обеспечивает ознакомление работников с требованиями охраны труда.
- 3.31. Обеспечивает осуществление административно-общественного контроля по охране труда
- 3.32. Составляет и утверждает перечень профессий и рабочих мест, требующих присвоение первой группы по электробезопасности неэлектротехнического персонала, имеющих потенциальную возможность поражения электротоком, обеспечивает аттестацию на первую группу по электробезопасности.

4. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ (УР).

- 4.1 Организует работу по соблюдению в образовательном процессе норм и правил охраны труда.
- 4.2 Обеспечивает контроль за безопасностью используемых в образовательном процессе оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения.
- 4.3 Разрешает проведение образовательного процесса с обучающимися при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, отвечающих правилам и нормам безопасности жизнедеятельности, и принятых по акту в эксплуатацию.
- 4.4 Организует с участием зам. директора по АХР своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, мастерских, спортзала, а также подсобных помещений.
- 4.5 Составляет на основании полученных от медицинского учреждения материалов списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам с указанием фактора, по которому установлена необходимость проведения периодического медицинского осмотра.
- 4.6 Организует разработку и периодический пересмотр не реже 1 раза в 5 лет инструкций по охране труда, а также разделов требований безопасности жизнедеятельности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ.
- 4.7 Контролирует своевременное проведение инструктажа обучающихся и его регистрацию в журнале
- 4.8 Определяет методику, порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на воде и улице, пожарной безопасности. Осуществляет проверку знаний обучающихся.

- 4.9 Проводит совместно с Профсоюзной организацией административно-общественный контроль безопасности использования, хранения учебных приборов и оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, школьной мебели. Своевременно принимает меры к изъятию химических реактивов, учебного оборудования, приборов, не предусмотренных Типовыми перечнями, в том числе самодельного, установленного в мастерских, учебных и др. помещениях без соответствующего акта-разрешения, приостанавливает образовательный процесс в помещениях образовательного учреждения, если там создаются опасные условия здоровью работников и обучающихся.
- 4.10.Выявляет обстоятельства несчастных случаев, происшедших с работающими и обучающимися.
- 4.11.Несет ответственность за выполнение должностной инструкции в части обеспечения безопасности жизнедеятельности.

5. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО АДМИНИСТРАТИВНО-ХОЗЯЙСТВЕННОЙ РАБОТЕ.(АХР)

- 5.1. Обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек школы, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт.
- 5.2. Обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории школы.
- 5.3. Организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения.
- 5.4. Обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, жилых и других помещений, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.
- 5.5. Несет ответственность за санитарно-техническое состояние школы.
- 5.6. Обеспечивает учебные кабинеты, мастерские, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.
- 5.7. Организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, периодических испытаний и освидетельствований водонагревательных котлов, сосудов, работающих под давлением, баллонов для сжатых и сжиженных газов, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях школы в соответствии с правилами и нормами по обеспечению безопасности жизнедеятельности.
- 5.8. Организует не реже 1 раза в 5 лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала.
- 5.9. Организует обучение, проводит инструктаж на рабочем месте (первичный и повторные) технического и обслуживающего персонала, оборудует уголок безопасности жизнедеятельности.
- 5.10.Приобретает согласно заявке спецодежду и др. средства индивидуальной защиты для работников и обучающихся школы.

- 5.11. Обеспечивает учет, хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды и индивидуальных средств защиты.
- 5.12. Ответственный за электрохозяйство школы обязан иметь IV группу допуска по электробезопасности.

6. ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ШКОЛЫ.

- 6.1. Организует общественный контроль за состоянием безопасности жизнедеятельности, деятельности администрации по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих и обучающихся.
- 6.2. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь.
- 6.3. Контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда.
- 6.4. Осуществляет защиту социальных прав работающих и обучающихся школы.
- 6.5. Проводит анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.
- 6.6. Представляет совместно с членами органов, уполномоченных обучающимися и их родителями, интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

7. ЗАМЕСТИТЕЛЬ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ (ВР).

- 7.1. Обеспечивает выполнение классными руководителями возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности.
- 7.2. Участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности, в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками и обучающимися.
- 7.3. Несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда обучающихся в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда.
- 7.4. Оказывает методическую помощь классным руководителям, руководителям групп, кружков, спортсекций, походов, экскурсий, трудовых объединений, общественно полезного производительного труда и т.п. по вопросам обеспечения охраны труда обучающихся, предупреждения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж.
- 7.5. 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.
- 7.6. Организует с обучающимися и их родителями мероприятия по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т.д.

8. ЗАВЕДУЮЩИЙ УЧЕБНЫМ КАБИНЕТОМ, МАСТЕРСКОЙ,

КРУЖКА, СПОРТСЕКЦИИ.

- 8.1. Осуществляет организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря.
- 8.2. Не допускает проведения учебных занятий, работы кружков, секций в не оборудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а обучающихся к проведению занятий или работ без предусмотренной спецодежды и других средств индивидуальной защиты.
- 8.3. Разрабатывает и периодически пересматривает (не реже 1 раза в 5 лет) инструкции по охране труда, представляет их на утверждение руководителю школы.
- 8.4. Контролирует оснащение учебного помещения противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты, а каждого рабочего места – инструкцией, наглядной агитацией по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности.
- 8.5. Проводит или организует проведение преподавателем инструктажа по охране труда обучающихся с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале установленного образца.
- 8.6. Вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводит до сведения директора школы о факторах, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма работающих и обучающихся (заниженность освещенности, шум пускорегулирующей аппаратуры, люминесцентных ламп, нарушение экологии на рабочих местах и др.).
- 8.7. Подает в установленном порядке заявки на спецодежду и другие средства индивидуальной защиты для работников и обучающихся.
- 8.8. Немедленно сообщает руководству, ПО о каждом несчастном случае, произошедшем с работником и обучающимся.
- 8.9. Несет ответственность в соответствии с действующим законодательством о труде за несчастные случаи, произошедшие с работником и обучающимся во время образовательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.

9. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ, УЧИТЕЛЬ, КЛАССНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ.

- 9.1. Перед началом занятий проводит проверки состояния рабочих мест, исправности состояния оборудования и технических средств обучения.
- 9.2. Обеспечивают безопасное проведение образовательного процесса, занятия приводят при наличии условий, требуемых правилами и нормами техники безопасности, противопожарной безопасности, производственной санитарии, включают вопросы охраны труда в планы практических занятий.
- 9.3. Оперативно извещает руководство школы о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи.
- 9.4. Вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса, а также доводят до сведения заведующего кабинетом, руководства о всех недостатках в обеспечении образовательного процесса, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся.

- 9.5. Проводят инструктаж обучающихся по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале регистрации инструктажа.
- 9.6. Организует изучение обучающимися правил по охране труда, правил дорожного движения, поведения в быту, на воде и т.д.
- 9.7. Несут ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса.
- 9.8. Осуществляют контроль за соблюдением правил по охране труда.

10. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ- ОРГАНИЗАТОР ОСНОВ БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ (ОБЖ).

- 10.1. В своей работе преподаватель- организатор ОБЖ руководствуется Законами РФ «Об образовании», «О гражданской обороне», Уставом школы, Положением о службе охраны труда, а также действующим законодательством об охране труда.
- 10.2. Осуществляет образовательный процесс с учетом специфики курса «Основы безопасности жизнедеятельности», обеспечивает соблюдение обучающимися правил безопасности при проведении образовательного процесса.
- 10.3. Участвует в планировании мероприятий по охране труда, жизни и здоровья обучающихся и работников.
- 10.4. Взаимодействует с заинтересованными учреждениями и организациями по вопросам обеспечения безопасности и жизнедеятельности.
- 10.5. Обеспечивает хранение индивидуальных средств защиты работающих и обучающихся, совершенствование учебно-материальной базы по курсу «Обеспечение безопасности жизнедеятельности».
- 10.6. Разрабатывает план гражданской обороны школы, проводит занятия и объектовые мероприятия (учения) по гражданской обороне в соответствии с требованиями охраны труда.
- 10.7. Обеспечивает готовность коллективных средств защиты и правильное их использование.
- 10.8. Проводит обучение, консультации, инструктажи работающих и обучающихся по вопросам безопасности жизнедеятельности.
- 10.9. Участвует в работе комиссии по расследованию несчастных случаев, произошедших с работниками и обучающимися, административно-общественного контроля по вопросам охраны труда.
- 10.10. Несет личную ответственность за жизнь, здоровье обучающихся во время образовательного процесса.

11. УЧИТЕЛЬ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ.

- 11.1. В своей работе руководствуется Правилами безопасности занятий по физической культуре и спорту в общеобразовательных школах и строго соблюдает выполнение учебных программ.
- 11.2. Не допускает проведение занятий с применением неисправного оборудования или спортивного инвентаря, без специальной спортивной одежды.

- 11.3. Запрещает выполнение не предусмотренных учебными программами физических упражнений, а также других подвижных и силовых упражнений без личного присутствия, а также без гимнастических матов.
- 11.4. Не допускает на занятия по физической культуре учащихся после перенесенных болезней без справки-разрешения врача.
- 11.5. Обеспечивает безопасную транспортировку снарядов, матов, ковриков и другого имущества спортивного зала.
- 11.6. Систематически проверяет знания и выполнение техники безопасности, проводит инструктаж с учащимися с обязательной регистрацией в классном журнале и специальном журнале учебного заведения при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий.
- 11.7. Принимает участие в разработке инструкций по технике безопасности в различных видах спорта и физических упражнений и лично представляет их на утверждение администрации и ПО школы.
- 11.8. Ежегодно обеспечивает своевременное испытание спортивных снарядов с составлением актов.
- 11.9. Обязан разрабатывать и представлять на утверждение директору школы инструкции по технике безопасности (1 раз в 5 лет) по гимнастике, легкой атлетике, лыжам, подвижным играм, при проведении соревнований и др.
- 11.10. Обязан иметь и вести журнал регистрации инструктажа обучающихся по охране труда. Журнал заполняется при занятиях обучающихся в спортивных секциях и кружках.
- 11.11. Обязан иметь аптечку первой медицинской помощи.
- 11.12. Обязан иметь план эвакуации из спортивного зала в случае возникновения пожара, 2 огнетушителя, запасной выход из зала.

12. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ И ЗАВЕДУЮЩИЙ КАБИНЕТОМ ФИЗИКИ.

- 12.1. В своей работе руководствуется Правилами по технике безопасности для кабинетов физики общеобразовательных школ.
- 12.2. Создает здоровые и безопасные условия для проведения занятий в кабинете физики.
- 12.3. Несет личную ответственность за нарушение норм гигиены и правил техники безопасности учащимися.
- 12.4. Изучает с учащимися правила по технике безопасности, строго соблюдает их в учебно-воспитательном процессе.
- 12.5. Проводит инструктаж по технике безопасности с учащимися на уроках согласно учебному плану с обязательной регистрацией в классном журнале, при проведении внеклассных мероприятий – в специальном журнале учебного заведения.
- 12.6. Проводит занятия и лабораторные работы при наличии соответствующего оборудования и других условий, предусмотренных правилами по технике безопасности и санитарными нормами.
- 12.7. Обеспечивает безопасное состояние рабочих мест, оборудования, приборов, инструментов.
- 12.8. Не допускает применение приборов и устройств, не соответствующих требованиям безопасности труда.

- 12.9. Не допускает применение самодельных электрофицированных приборов и устройств.
- 12.10. Не допускает подачу на рабочие столы учащихся напряжение выше 42 В переменного и 110 В постоянного тока.
- 12.11. Металлические корпуса электрифицированного демонстрационного оборудования с напряжением питания выше 42В переменного тока и 110В постоянного тока заземляют до включения их в сеть.
- 12.12. Разрабатывает и вывешивает на обозрение учащихся после утверждения руководством и ПО школы инструкции по технике безопасности.
- 12.13. Немедленно сообщает руководителю школы о произошедшем несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.
- 12.14. Добивается обеспечения кабинета первичными средствами пожаротушения и организывает эвакуацию учащихся при пожаре.

13. ЛАБОРАНТ КАБИНЕТА ФИЗИКИ.

- 13.1. Внимательно изучает Правила по технике безопасности для кабинета физики школы и строго их выполняет.
- 13.2. Отвечает за правильности хранения и эксплуатации оборудования, подготовку его для лабораторных и практических работ, демонстрационных работ, профилактику (удаление влаги, пыли, смазка отдельных деталей) приборов и аппаратуры, приспособлений и принадлежностей.
- 13.3. Обеспечивает наличие средств оказания первой медицинской помощи и противопожарного инвентаря.
- 13.4. Следит за выполнением учащимися правил техники безопасности и гигиены труда.
- 13.5. Несет ответственность за несчастные случаи, произошедшие в результате невыполнения обязанностей, возложенных правилами.
- 13.6. Не допускает учащихся к мытью окон кабинета.
- 13.7. Не допускает учащихся к выполнению обязанностей лаборанта кабинета физики.
- 13.8. Помогает учителю физики эвакуировать детей при пожаре и в оказании первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

14. УЧИТЕЛЬ ХИМИИ.

- 14.1. В своей работе руководствуется Правилами по технике безопасности для кабинетов химии общеобразовательных школ.
- 14.2. Обеспечивает здоровые и безопасные условия труда и обучения, а также при проведении лабораторных работ, соблюдение санитарно-гигиенического режима, правильное использование спецодежды и средств индивидуальной защиты.
- 14.3. Разрабатывает инструкции по охране труда на основании типовых и представляет их к утверждению руководству и ПО школы в установленном порядке, а также переутверждению один раз в 5 лет.
- 14.4. Инструктирует лаборанта на рабочем месте в соответствии с Правилами один раз в квартал с регистрацией в журнале инструктажа.

- 14.5. Проводит инструктажи учащихся по ТБ в пределах учебного плана с обязательной регистрацией в классном журнале.
- 14.6. В кабинете сосредотачивает инструкции, плакаты по безопасным приемам работы с химическими реактивами и растворами.
- 14.7. Перед началом работ проверяет исправность оборудования, вентиляции, системы электрического питания, в случае обнаружения неисправностей, создающих опасность, прекращает работу в кабинете до их устранения.
- 14.8. По окончании работы проверяет выключение электроприборов, закрывает водопроводные краны.
- 14.9. Не допускает совместное хранение реактивов, отличающихся по химической природе.
- 14.10. Не допускает хранение реактивов сверх нормативов, предусмотренных Типовыми перечнями и не предусмотренных ими.
- 14.11. Не допускает хранение реактивов в таре без этикеток или надписями на ней, сделанных карандашом по стеклу.
- 14.12. Организует строгое хранение реактивов 7-й группы в отдельном сейфе или надежно запирающемся металлическом ящике с вывешенной на внутренней стороне дверцы описью реактивов с указанием разрешенных для хранения максимальных масс или объемов их (опись утверждается директором.).
- 14.13. Добивается эффективной работы вытяжного шкафа кабинета.
- 14.14. Не допускает учащихся к приготовлению растворов из концентрированных химических веществ.
- 14.15. Переливание концентрированных кислот и приготовление из них растворов производит в вытяжном шкафу и использованием воронки, в спецодежде и средствами индивидуальной защиты.
- 14.16. При проведении лабораторных и практических работ, связанных с нагреванием жидкостей до температуры кипения, использованием разъедающих растворов, не допускает к занятиям без защитных очков и других средств индивидуальной защиты.
- 14.17. Не допускает прокладки самодельных удлинителей и переносок с нарушенной изоляцией электропроводки.
- 14.18. На уроках не допускает самодельного оборудования.
- 14.19. Не допускает использования кабинета химии в качестве классных комнат для занятий по другим предметам и групп продленного дня.
- 14.20. Запрещает пробовать на вкус любые реактивы и растворы, пить и есть, класть продукты на рабочие столы в кабинете, принимать пищу в спецодежде.
- 14.21. Оказывает первую медицинскую помощь пострадавшим при несчастном случае, немедленно сообщает руководству школы о каждом несчастном случае.
- 14.22. Добивается обеспечения кабинета первичными средствами пожаротушения Организует эвакуацию учащихся из помещения в случае возникновения пожара.

15. **ЛАБОРАНТ КАБИНЕТА ХИМИИ.**

- 15.1. Внимательно изучает Правила по ТБ для кабинетов химии общеобразовательных школ и строго соблюдает их.

- 15.2. Отвечает за правильность хранения, использования химических веществ, эксплуатации оборудования, химической посуды, подготовку их для лабораторных и практических работ, демонстрационных опытов; профилактику (удаление влаги, пыли) приборов, посуды, аппаратуры, приспособлений и других принадлежностей.
- 15.3. Строго следит за соблюдением учащимися правил техники безопасности и гигиены труда.
- 15.4. Несет ответственность за несчастные случаи, произошедшие в результате невыполнения своих обязанностей, возложенных Правилами.
- 15.5. Не допускает учащихся к мытью окон кабинета.
- 15.6. Не допускает учащихся даже к частичному выполнению своих обязанностей.
- 15.7. Не допускает пребывание учащихся и посторонних лиц в лаборантской кабинета химии.
- 15.8. Строго соблюдает требования безопасности при размещении и хранении химреактивов и лабораторного оборудования.
- 15.9. Строго соблюдает меры безопасности при работе с лабораторной посудой, уничтожении отработанных ЛВК и обезвреживании водных растворов, утилизации отходов лития, натрия и кальция.
- 15.10. Строго соблюдает рекомендации при уборке разлитых ЛВЖ и органических реактивов.
- 15.11. При работе с токсичными и агрессивными веществами пользуется средствами индивидуальной защиты (респиратором или противогазом) для защиты глаз от брызг жидкостей и твердых частиц – защитными очками и резиновыми перчатками.
- 15.12. Следит за наличием средств оказания первой помощи и противопожарного инвентаря.
- 15.13. Принимает участие в эвакуации детей при пожаре и оказании первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.
- 15.14. Не допускает приема пищи в помещениях кабинета химии.

16. УЧИТЕЛЬ ИНФОРМАТИКИ И ВЫЧИСЛИТЕЛЬНОЙ ТЕХНИКИ.

- 16.1. В своей работе руководствуется Сан Пин 2.2.2.542-96 «Гигиенические требования к видеодисплейным терминалам, персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы».
- 16.2. Перед началом работ на вычислительной технике с использованием мониторов ликвидирует возможность отсвечивания с экранов бликов естественного и искусственного освещения.
- 16.3. Проводит инструктирование учащихся по правилам ТБ при работе на компьютерах
- 16.4. Не допускает занятий за одним дисплеем трех и более человек.
- 16.5. Следит за соблюдением расстояния (600-700мм) от экрана монитора до глаз учащихся.
- 16.6. Не допускает использования неисправного оборудования

- 16.7. Проверяет состояние цельности изоляции электрических проводов.
- 16.8. Не допускает работы на мониторе с ненаведенными предельно четкими и ясно буквенными, цифровыми и графическими, стабильными изображениями.
- 16.9. 2-3 раза в месяц визуально осуществляет контроль четкости изображения экранов мониторов.
- 16.10. При наличии мерцаний на экране работу на мониторе приостанавливает.
- 16.11. Не допускает работы на мониторе без защитных экранов.
- 16.12. Все ремонтные работы дисплеев выполняет в отсутствие учащихся и посторонних лиц.
- 16.13. Постоянно поддерживает относительную влажность и скорость движения воздуха путем использования приточно-вытяжной вентиляции, кондиционеров.
- 16.14. Тщательно проветривает помещение после занятий.
- 16.15. После каждого занятия и в конце учебного дня организует влажную уборку класса, очищение от пыли экранов дисплеев и других поверхностей интерьера с целью устранения зарядов статического электричества, нарушения состава воздуха.
- 16.16. Регламентирует длительность непрерывной работы с дисплеем, не допускает утомления учащихся.
- 16.17. Работу учащихся на дисплее приводит в свободном и индивидуальном ритме.
- 16.18. Через 15-25-минутной работы с экраном дисплея организует перерывы и проведение специальных физических упражнений, снимающих позо-статическое напряжение, зрительное и общее утомление.
- 16.19. Прекращает подачу напряжения по завершению занятий в классе.
- 16.20. Для повышения влажности воздуха в классе использует увлажнители воздуха (например, ведро воды и др.)
- 16.21. Строго следит за рабочей позой учащихся.

17. УЧИТЕЛЬ ТРУДОВОГО ОБУЧЕНИЯ.

- 17.1. В своей работе руководствуется Положением об учебных мастерских общеобразовательной школы.
- 17.2. Совместно с заместителем директора по хозяйственной части выполняет работу по обеспечению мастерских исправным оборудованием, отвечает за безопасное состояние инструментов, приборов и станков, а также за нормальное санитарно-гигиеническое состояние мастерских.
- 17.3. Разрабатывает и вывешивает на обозрение инструкции по ТБ при работе на каждом станке, оборудовании, рабочем месте по каждому виду проводимых работ после утверждения их руководителем и ПО школы.
- 17.4. Проводит инструктаж учащихся по ТБ при выполнении всех видов работ и использовании инструментов и оборудования с обязательной регистрацией в классном журнале, а при проведении внеклассных занятий (кружки, общественно полезный производительный труд) – в специальном журнале.
- 17.5. Не допускает установки в мастерских оборудования, не предусмотренного типовыми перечнями, в том числе самодельного, без соответствующего разрешения.
- 17.6. Не допускает снятия кожухов, экранов и других защитных приспособлений со станков и оборудования.

- 17.7. Следит за состоянием и наличием защитного заземления станков.
- 17.8. Не допускает учащихся к выполнению запрещенных видов работ для школьников в мастерских, а также долблению, пробивке стен, к работе с топором, мытью окон, чистке электроламп и плафонов.
- 17.9. Не допускает учащихся к проведению работ или занятий без предусмотренной спецодежды и др. средств индивидуальной защиты, обеспечивает комплектование аптечки первичными средствами медицинской помощи.
- 17.10. Строго соблюдает требования «Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей» и «Правил техники безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей» для электроустановок напряжением до 1000 в.
- 17.11. Приостанавливает проведение работ или занятий, сопряженных с опасностью для жизни и здоровья, и докладывает об этом директору школы, в соответствии с действующим законодательством несет личную ответственность за несчастные случаи, произошедшие с учащимися и детьми во время учебно-воспитательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.
- 17.12. Немедленно извещает директору школы о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой помощи пострадавшим.
- 17.13. Добивается обеспечения мастерских первичными средствами пожаротушения и организывает эвакуацию учащихся при пожаре.
- 17.14. Перед началом работы систематически проверяет состояние оборудования, инструментов, вентиляции, исправность электропитания (розетки, выключатели, рубильники и др.) и в случае обнаружения неисправностей, создающих опасность, работу до их устранения приостанавливает или прекращает совсем.
- 17.15. По окончании работы проверяет выключение электроприборов и оборудования с электрическим питанием.
- 17.16. Требуя строгого выполнения от учащихся правил безопасности при пользовании электрическими плитами, а также при работе с горючими жидкостями, жирами, маслами, утюгом, швейными машинами, ножницами, иглками, булавками и другими колющими, режущими инструментами и использования спецодежды и вентиляции.
- 17.17. В соответствии с действующим законодательством несет личную ответственность за несчастные случаи с учащимися и с детьми во время воспитательного процесса в результате нарушения норм и правил охраны труда.
- 17.18. Следит за состоянием и наличием защитного заземления электрофицированного провода.
- 17.19. Один раз в 5 лет проходит обязательную курсовую переподготовку по охране труда

18. ПОВАР ШКОЛЬНОЙ СТОЛОВОЙ (старший повар)

- 18.1. Знакомит вновь принятых работников с правилами внутреннего трудового распорядка, с инструкциями по технике безопасности, с правильной организацией рабочего места, с устройством обслуживаемого оборудования, с предохранительными ограждениями и приспособлениями.

- 18.2. Проводит вводный инструктаж по охране труда и первичный инструктаж на рабочем месте со всеми работниками с получением подписей работников в журналах.
- 18.3. Не допускает работников до работы, пока не убедится в знании ими правил, инструкций по ТБ, правил эксплуатации обслуживаемого оборудования, а также без санитарных книжек.
- 18.4. Следит за исправностью оборудования, ограждений, инструмента, инвентаря, а также за наличием плакатов по ТБ.
- 18.5. Обеспечивает своевременную и качественную заточку режущего инструмента и его правильное хранение.
- 18.6. Следит за наличием у электроаппаратуры, приборов, оборудования защитного заземления.
- 18.7. Следит за тем, чтобы токоведущие части пусковых приборов были защищены кожухами, электропроводка находилась в исправном состоянии, электромоторы и рубильники в сырых и влажных помещениях устанавливались закрытого типа, осветительная арматура не реже одного раза в месяц подвергалась чистке.
- 18.8. Немедленно принимает меры к устранению неровностей, скользкости пола, щелей и выбоин в полу, а также содержанию его в чистоте.
- 18.9. Обеспечивает наличие деревянных решеток на рабочих местах с каменными (цементными) полами.
- 18.10. Не допускает загромождения рабочих мест и проходов, требует содержания их в чистоте и порядке.
- 18.11. Следит за прочностью стремянок и приставных лестниц с приспособлениями от скольжения, запрещает пользование случайными подставками, ящиками, бочками и другими предметами на высотах.
- 18.12. Не допускает переноску работниками грузов весом свыше установленной нормы (для женщин подъем и перемещение тяжестей при чередовании с другой работой до 2 раз в час – не свыше 10 кг, подъем и перемещение тяжестей постоянно в течение рабочей смены – не свыше 7 кг).
- 18.13. Руководство разгрузочно-погрузочными работами поручает только лицам, которые могут обеспечить безопасные приемы при выполнении этой работы.
- 18.14. Принимает меры к механизации трудоемких и тяжелых работ.
- 18.15. Следит за правильной и бесперебойной работой вентиляции, использованием естественного проветривания, недопущением сквозняков.
- 18.16. Следит за своевременным обеспечением работников санспецодеждой, положенной по нормам, требует ее правильного использования и бережного хранения.
- 18.17. Немедленно принимает меры к устранению обнаруженных нарушений правил техники безопасности, промсанитарии и пожарной безопасности.
- 18.18. При несчастных случаях немедленно принимает меры по оказанию первой медицинской помощи пострадавшему, в случае необходимости вызывает врача

19. КОМИССИЯ ПО РАССЛЕДОВАНИЮ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ УЧРЕЖДЕНИЯ:

- создается в Учреждении в начале календарного года. В ее состав входит ответственный по охране труда, представители работодателя и профсоюзного комитета Учреждения;

- выявляет и опрашивает очевидцев происшествия, лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда, жизни и здоровья детей, получает необходимую информацию от работодателя и по возможности – объяснения от пострадавшего;

- устанавливает на основании собранных документов и материалов обстоятельства и причины несчастного случая, определяет, был ли пострадавший в момент несчастного случая связан с производственной деятельностью и объяснялось ли его пребывание на месте происшествия исполнением им трудовых обязанностей;

- квалифицирует несчастный случай как несчастный случай на производстве или как несчастный случай, не связанный с производством;

- определяет лиц, допустивших нарушения техники безопасности, охраны труда и здоровья детей, законов и иных нормативно-правовых актов;

- определяет меры по устранению причин и предупреждению несчастных случаев в Учреждении.

20. КОМИССИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В УЧРЕЖДЕНИИ:

- создается в Учреждении в начале учебного года, в ее состав входят представители, прошедшие обучение по охране труда;

- члены комиссии выполняют свои обязанности общественных началах, без освобождения от основной работы;

- организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного и детского травматизма, профессиональных заболеваний;

- проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах, организации охраны жизни и здоровья воспитанников и работников во время образовательного процесса;

- контролирует выполнение соглашения по охране труда, комплексного плана улучшения условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

- информирует работников на общем собрании коллектива о результатах проведенных проверок;

- собирает, разрабатывает и выносит на рассмотрение общим собранием коллектива предложения и рекомендации по улучшению труда для внесения изменений и дополнений в коллективный договор, соглашение по охране труда и пр.

21. ПРАВА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ РАБОТУ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТИ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УЧРЕЖДЕНИИ

Ответственный по охране труда имеет право:

21.1- проверять состояние условий и охраны труда в Учреждении и предъявлять директору Учреждения обязательные для исполнения предписания установленной формы. При необходимости привлекать к проверкам специалистов из других подразделений по согласованию с директором;

21.2- запрещать эксплуатацию машин, оборудования, проведение работ и учебного процесса, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда,

создающие угрозу жизни и здоровья работников или воспитанников с последующим уведомлением директора Учреждения ;

21.3- запрашивать и получать от директора Учреждения материалы по вопросам охраны труда, требовать письменные объяснения от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда;

21.4- вносить директору Учреждения об отстранении лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда;

21.5- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в Учреждении на заседаниях профсоюзного комитета, общих собраниях трудового коллектива;

21.6- вносить предложения директору Учреждения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;

21.7- представлять по поручению директора Учреждения в государственных и общественных организациях при обсуждении вопросов по охране труда.

22. Комиссия по охране труда имеет право:

22.1- контролировать соблюдение директором Учреждения законодательства по охране труда;

22.2- проводить экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников, воспитанников;

20.3- принимать участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;

22.4- получать информацию от заведующего об условиях и охране труда, а также о всех профессиональных заболеваниях в Учреждении;

22.5- предъявлять требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников;

22.6- осуществлять выдачу директору Учреждения обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

22.7- осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнение обязательств по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда;

22.8- принимать участие в решении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда, а также с изменениями условий труда.

23. Комиссия по расследованию несчастных случаев имеет право:

23.1- получать всю необходимую для расследования несчастного случая информацию от работодателя, очевидцев происшествия и по возможности объяснения пострадавшего в результате несчастного случая;

23.2- привлекать при необходимости к расследованию несчастного случая должностных лиц органов государственного контроля (по согласованию с ними) в целях получения заключения о технических причинах происшествия, в компетенции которых находится исследование причин случившегося;

23.3- оказывать правовую помощь пострадавшим, их доверенным лицам и членам семей по вопросам порядка возмещения вреда, причиненного здоровью пострадавших;

23.4- выносить независимое решение по результатам расследования.

24. Работники имеют право:

24.1- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

24.2- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

24.3- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

24.4- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, за исключения случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

24.5- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;

24.6- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

24.7- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

24.8- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

24.9- личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

25. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

25.1 Контроль за деятельностью работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении, обеспечивает директор Учреждения,

25.2 Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет директор Учреждения.

25.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности в Учреждении несут ответственность:

-за выполнение в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим положением и должностными инструкциями;

-соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;

-объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;

-достоверность предоставляемой информации;

-соответствие принятых решений действующему законодательству РФ.