

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №16 города Невинномыска

на 2022 - 2025 годы

От работодателя:
Директор МБОУ СОШ №16

Александрова Т.Г.

М.П.

«20» июня 2022 г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Салпагарова А.М.

М.П.

«20» июня 2022 г.



ОТДЕЛ ТРУДА
КОМИТЕТА ПО ТРУДУ
И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ
ГОРОДА НЕВИННОМЫССКА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
В УВЕДОМИТЕЛЬНОМ ПОРЯДКЕ

Без замечаний
Зв № 44к-30-06 20 22 г.

Подпись

СОДЕРЖАНИЕ

	Стр.
Раздел 1. Общие положения.	3
Раздел 2. Трудовой договор.	5
Раздел 3. Оплата и нормирование труда.	11
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	17
Раздел 5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки	19
Раздел 6. Охрана труда и здоровья.	21
Раздел 7. Поддержка молодых педагогов	25
Раздел 8. Дополнительное профессиональное образование работников	26
Раздел 9. Гарантии профсоюзной деятельности.	28
Раздел 10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	30
Раздел 11. Заключительные положения	31
Приложение № 1. Положение об оплате труда.	34
Приложение № 2. Соглашение по охране труда.	70
Приложение № 3. Правила внутреннего трудового распорядка.	71
Приложение № 4. Положение о комиссии по охране труда.	85
Приложение № 5. Порядок оплаты труда педагогических работников	89
Приложение № 6. Нормы бесплатной выдачи спецодежды и СИЗ.	93
Приложение № 7. Перечень должностей и профессий для бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств.	95
Приложение № 8. Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов при выполнении, которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).	96

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 16 города Невинномыска (далее – МБОУ СОШ № 16, учреждение, образовательное учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Ставропольского края от 01.03.2007 г. № 6-кз «О некоторых вопросах социального партнерства в сфере труда»;
- Соглашение между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2022-2024 годы;
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2021-2022годы (далее-отраслевое соглашение);
- Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города Невинномыска, на 2020-2023 гг.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора учреждения (далее - работодатель);
- работники МБОУ СОШ № 16 в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный комитет).

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ № 16 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ СОШ № 16, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию в лице профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников МБОУ СОШ № 16 при разработке и заключении коллективного

договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам предоставления социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- учёт мнения профсоюзного комитета (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях учреждения с целью защиты трудовых прав работников.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с профсоюзным комитетом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБОУ СОШ № 16, и не позднее чем в семидневный срок сообщать профсоюзному комитету свой мотивированный ответ по каждому вопросу;
- работодатель принимает на себя обязательство информировать профсоюзный комитет о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления профсоюзному комитету копий документов о принятии таких решений в течение семи дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;
- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;
- профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении

коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Локальные нормативные акты МБОУ СОШ № 16, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию профсоюзного комитета отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

В случаях, когда спор, связанный с применением коллективного договора, не был разрешен оперативно, он подлежит рассмотрению в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБОУ СОШ № 16, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

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

2.3. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах учреждения, осуществляющего образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательного учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.4. Стороны договорились о том, что:

2.4.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством (статья 60 ТК РФ).

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

2.4.2. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями и профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательного учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательного учреждения, соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ.

2.4.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.5.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.5.3. При составлении штатного расписания МБОУ СОШ № 16 определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организации.

2.5.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

2.5.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, определенном положениями Приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ № 1601) и утверждается локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 16.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.5.6. Учитывать, что законом Ставропольского края № 14 - КЗ от 11.03.2004 года устанавливается квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере 2 процентов среднесписочной численности работников, но не менее одного рабочего места.

2.5.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5.8. При заключении трудового договора может предусматриваться условие об испытании.

Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ не устанавливается для:

- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию;
- многодетных матерей (отцов);
- бывших работников учреждения, уволенных по сокращению численности или штата в течение 2-х лет после увольнения и др.

2.5.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательном учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (часть 3 статьи 68 ТК РФ).

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5.10. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5.11. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.5.12. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не

предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

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

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной либо бумажной форме – без дублирования);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом МБОУ СОШ № 16 по согласованию с профсоюзным комитетом;

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

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.5.14. 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:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

- работники, отнесенных в установленном порядке к категориям граждан предпенсионного возраста;

- работники, проработавшие в образовательной организации свыше 10 лет;

- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации;

- лица, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.5.15. Осуществлять учёт мнения профсоюзного комитета при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.5.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.5.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательного учреждения, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием профсоюзного комитета.

Обеспечивать проведение консультаций с профсоюзным комитетом по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном образовательном учреждении и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательного учреждения.

2.5.18. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

2.5.19. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.5.20. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.5.21. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.6. Профсоюзный комитет обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.6.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профсоюзного комитета в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя профсоюзного комитета в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.6.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.6.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.6.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. При регулировании вопросов оплаты труда работодатель и профсоюзный комитет исходят из того, что система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16 устанавливается с учетом:

единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых краевым и муниципальным бюджетом на увеличение фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16, преимущественно на увеличение базовой части фонда оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

мнения (согласования) профсоюзного комитета.

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

12

3.3. Фонд оплаты труда МБОУ СОШ № 16 формируется работодателем на календарный год, исходя из лимитов бюджетных обязательств краевого и муниципального бюджета и средств, поступающих от платных услуг и приносящей доход деятельности.

3.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Ставропольского края, Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ № 16 (Приложение № 1).

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования, воспитатели и др.), для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.);

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

3.4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

3.4.2. Днями выплаты заработной платы являются: 26 число текущего месяца и 12 число следующего месяца за предыдущий месяц.

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

3.4.3. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать ставку заработной платы, должностной оклад (оклад) работника за отработанное время, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом. Выплата стимулирующего характера, начисляемая по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которой осуществляется по итогам работы

за месяц), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

3.4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

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

3.4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и иных выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель производит их выплату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка РФ за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.5. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в МБОУ СОШ № 16 не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается в течение первых трёх лет ежемесячная стимулирующая выплата в размере 50% ставки заработной платы.

3.6. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель по согласованию в порядке, предусмотренном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат.

3.7. Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производится пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список.

3.8. Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников.

3.9. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в МБОУ СОШ № 16 создаётся комиссия по

распределению стимулирующих выплат в составе представителей работодателя и профсоюзного комитета. Состав комиссии утверждается приказом директора МБОУ СОШ № 16. Заседания комиссии проводить в соответствии с положением.

3.10. Экономия фонда оплаты труда и фонда стимулирующих выплат до 5% может использоваться на оказание материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 16 по их заявлениям.

3.11. При замещении отсутствующих работников оплата труда осуществляется с учетом уровня квалификации замещающего работника.

3.12. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах либо в целом по МБОУ СОШ № 16 по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников. В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения в каникулярное время, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

3.14. Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 5 «Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория», а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

3.15. В целях материальной поддержки педагогических работников МБОУ СОШ № 16, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со статьей 335 ТК РФ;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию,

сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях»;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения,

сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

3.16. Работнику, отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), выплачивается заработная плата в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

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

3.18. При выплате ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство руководствоваться разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. № ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О ежемесячном денежном вознаграждении педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, выполняющих функции классного руководителя».

3.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 16 (Приложение № 3), графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (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.

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

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

4.1.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

Учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники МБОУ СОШ № 16 привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.6. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

4.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата такой работы производится за все часы работы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца, учебной четверти, в ближайшие каникулы и т.д. к отпуску дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не

превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников МБОУ СОШ № 16 в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

В каникулярное время педагогические работники по согласованию с работодателем могут привлекаться к работе в лагере с дневным пребыванием детей. Трудовые отношения между руководителем образовательного учреждения и работником летнего лагеря оформляются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

4.1.10. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года и согласованным с профсоюзным комитетом. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.1.11. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска: для педагогических работников МБОУ СОШ № 16 составляет 56 календарных дней, для непедагогических работников 28 календарных дней; для инвалидов 30 календарных дней.

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

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в ст.ст. 128, 263 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы в порядке и на условиях, определенных Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам МБОУ СОШ №16 длительного отпуска сроком до одного года.

4.2.3. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы может предоставляться по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе полностью, независимо от времени поступления на работу.

4.2.4. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию работника.

4.2.5. Предоставление работникам МБОУ СОШ № 16 оплачиваемых отпусков по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 календарный день;
- похороны близких родственников - 3 календарных дня.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников МБОУ СОШ № 16, на заседаниях управляющего совета образовательного учреждения и профсоюзного собрания, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета МБОУ СОШ № 16 и профсоюзного комитета принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников МБОУ СОШ № 16, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с профсоюзным комитетом разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательного учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников МБОУ СОШ № 16 к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профсоюзного комитета.

5.2.3. Предоставлять профсоюзному комитету в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательного учреждения.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников МБОУ СОШ № 16, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять профсоюзному комитету в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовый зал и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МБОУ СОШ № 16 и членов их семей.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года. (ТК РФ Статья 185.1.).

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в третьем абзаце, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка, на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

5.3. Профсоюзный комитет обязуется:

5.3.1. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции МБОУ СОШ № 16;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий городского, краевого, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни МБОУ СОШ № 16 и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте МБОУ СОШ № 16, официальных группах образовательного учреждения в социальных сетях, СМИ.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны ежегодно заключают Соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц (Приложение № 2).

6.2. Стороны совместно обязуются:

6.2.1. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.2.2. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда.

6.2.3. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.2.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в МБОУ СОШ № 16, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.2.5. Контролировать выполнение МБОУ СОШ № 16 предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.2.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета.

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

6.3. Работодатель обязуется:

- осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ) из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательного учреждения. Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении по охране труда;

- проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах МБОУ СОШ № 16. Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда. Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников МБОУ СОШ № 16;

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма;

- привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в комиссии по приёме МБОУ СОШ № 16 к новому учебному году;

- проводить с работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;

- своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников МБОУ СОШ № 16 в соответствии с требованиями федерального законодательства;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

- обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

- с учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

 - обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

 - регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

- обеспечить наличие аптек первой помощи работникам.

6.4. Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.7. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.7.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.7.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора МБОУ СОШ № 16 о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.7.6. Принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах:

- предоставлять работникам актуальную, надлежащую и своевременную информацию (научную, социально-экономическую);

- включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа в программы вводных и первичных инструктажей по охране труда.

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:

6.8.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.8.2. Координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.8.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного лица по охране труда, членов комиссии по охране труда.

6.8.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

- по охране труда;

- по проведению специальной оценки условий труда;

- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;

- по расследованию несчастных случаев на производстве;

- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.8.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в МБОУ СОШ № 16.

6.8.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.8.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.8.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны подтверждают:

- к молодым специалистам относятся лица в возрасте до 35 лет - принятые на работу в МБОУ СОШ № 16 в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования;

- правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

- в случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком в течение первых трех лет со дня окончания образовательной организации срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трех лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

7.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в МБОУ СОШ № 16:

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательном учреждении с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

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

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение молодежного профсоюзного актива.

7.3. Профсоюзный комитет совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в учреждении;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательного учреждения, организаций Профсоюза.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз;

- обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в МБОУ СОШ № 16 с целью создания условий для раскрытия творческого потенциала молодых педагогов (участие в оздоровительно-спортивной работе, интеллектуально-культурном развитии обучающихся, туризме, техническом моделировании, художественно-творческой и научно - практической деятельности и др.);

- обеспечивать установленные в МБОУ СОШ № 16 меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с профсоюзным комитетом на каждый календарный год с учётом плана развития МБОУ СОШ № 16 и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю

педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определенная с учётом мнения работодателя и профсоюзного комитета, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательного учреждения.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательного учреждения.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзных органов устанавливаются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.

Права и гарантии деятельности профсоюзных органов реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России на 2021-2023 годы; Соглашения между Правительством Ставропольского края, Территориальным союзом «Федерация профсоюзов Ставропольского края» и Региональным Союзом работодателей Ставропольского края «Конгресс деловых кругов Ставрополя» на 2022-2024 гг.; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020-2022 гг.; Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования города Невинномыска на 2020-2023 гг.; Устава МБОУ СОШ № 16; настоящего коллективного договора.

9.2. Работодатель:

9.2.1. предоставляет профсоюзному комитету независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы профсоюзного комитета, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании МБОУ СОШ № 16;

9.2.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

9.2.3. не препятствует представителям профсоюзного комитета, правовому и техническому инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатному осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

9.2.4. не допускает ограничения, гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

9.2.5. привлекает представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.2.6. предоставляет профсоюзному комитету по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда;

9.2.7. обеспечивает участие профсоюзного комитета в работе органов управления МБОУ СОШ № 16 (управляющий совет) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности МБОУ СОШ № 16 в целом;

9.2.8. предоставляет возможность уполномоченному по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в три года с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

9.2.9. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения:

председателю первичной профсоюзной организации не менее 25% ставки заработной платы (должностного оклада).

9.4. Члены профсоюзного комитета включаются в состав аттестационной комиссии МБОУ СОШ № 16, комиссии учреждения по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, расследованию несчастных случаев; проверке готовности организации к новому учебному году и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности МБОУ СОШ № 16 учитывается при награждении и поощрении работников.

9.6. Стороны совместно:

9.6.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам МБОУ СОШ № 16;

9.6.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета по реализации уставных задач Профсоюза.

9.7. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.7.1. работники, входящие в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия председателя профсоюзной организации. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия председателя профсоюзной организации;

9.7.2. увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и др.) работников, входящих в состав профсоюзного комитета, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия председателя профсоюзной организации, а председателя (заместителя) профсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

9.7.3. расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного комитета, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

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

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МБОУ СОШ № 16.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

10.2.3. Результаты работы комиссии по подведению итогов выполнения настоящего коллективного договора доводить до сведения работников на общем собрании не реже 1 раза в год и размещать на сайте учреждения.

10.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

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

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 16, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательного учреждения в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

11.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора профсоюзный комитет доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

11.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МБОУ СОШ № 16 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.4. Каждый принимаемый на работу в МБОУ СОШ № 16 работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

11.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 19 июня 2025 года включительно.

11.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

11.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

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

11.9. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБОУ СОШ № 16.

11.10. При реорганизации МБОУ СОШ № 16 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.11. При смене формы собственности МБОУ СОШ № 16 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.12. При ликвидации МБОУ СОШ № 16 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

приложение № 1 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 города Невинномыска;

приложение № 2 Соглашение по охране труда;

приложение № 3 Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ СОШ № 16;

приложение № 4 Положение о комиссии по охране труда МБОУ СОШ № 16;

приложение № 5 Порядок оплаты труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях;

приложение № 6 Нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты в МБОУ СОШ №16;

приложение № 7 Перечень должностей и профессий, работники, которых имеют право на получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств;

приложение № 8 Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования).

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№ 16 города Невинномыска

I. Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 города Невинномыска (далее – Положение, МБОУ СОШ № 16) разработано в соответствии с постановлением Правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края» (с изменениями и дополнениями).

2. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16 устанавливается с учетом требований трудового законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

Заработная плата работников МБОУ СОШ № 16 состоит из:
должностных окладов (окладов), ставок заработной платы;
выплат компенсационного характера;
выплат стимулирующего характера.

3. Должностные оклады (оклады) и ставки заработной платы работников МБОУ СОШ № 16 устанавливаются согласно разделу 2 настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4. Штатное расписание МБОУ СОШ № 16 утверждается приказом по учреждению и согласовывается с управлением образования администрации города. Оно включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) учреждения. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем образовательного учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, и в соответствии с настоящим, согласованным в установленном порядке с профсоюзным комитетом.

5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 16 согласно разделу 3 Положения.

6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам МБОУ СОШ № 16 согласно разделу 4 Положения.

7. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 приведен в разделе 5 Положения.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников приведены в разделе 6 Положения.

9. Система оплаты труда работников МБОУ СОШ № 16 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами, которые разрабатываются применительно только к работникам МБОУ СОШ № 16, а также предусматривают по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников размеры ставок, окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

10. Фонд оплаты труда формируется МБОУ СОШ № 16 на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), объемов централизованных средств и используемых учреждением с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

11. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда учреждения работникам может быть оказана материальная помощь.

II. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников МБОУ СОШ № 16 по профессиональным квалификационным группам должностей

2.1. Должностные оклады МБОУ СОШ № 16 по профессиональным квалификационным группам должностей:

2.1.1. Должностные оклады заместителей руководителя МБОУ СОШ № 16 в зависимости от группы по оплате труда:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора)	18252	17096	16039	15087

2.1.2. Должностные оклады заместителей руководителя по административно-хозяйственной деятельности:

№ п/п	Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Заместитель руководителя (директора)	18145	16989	15932	14980

	по административно-хозяйственной части				
--	--	--	--	--	--

2.1.3. Ставки заработной платы по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности педагогических работников, отнесенные к квалификационным уровням	Ставки заработной платы, руб.
1	1 квалификационный уровень	Старший вожатый	7255
2	2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Педагог организатор; Социальный педагог	7600
3	3 квалификационный уровень	Воспитатель; Педагог-психолог	7900
4	4 квалификационный уровень	Преподователь-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель	9900

2.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные должности служащих:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	
секретарь	5510
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	
Инспектор по кадрам, лаборант	5944
2 квалификационный уровень	
Старший: инспектор по кадрам	6051
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	
Без категории: программист, электроник	6808
2 квалификационный уровень	
II категория: программист, электроник	6780
3 квалификационный уровень	
I категория: программист, электроник	7024
4 квалификационный уровень	

Ведущие: программист, электроник	7459
----------------------------------	------

2.3. Размеры должностных окладов работников культуры, включенных в штатные расписания образовательного учреждения:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников, занятых в библиотеках»			
1.	Должности руководящего состава культуры, искусства и кинематографии	Заведующий библиотекой	8015
	Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	6817

2.3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ (рублей):

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4039
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4232
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4423
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5579
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5644
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5899
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6027
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6411

Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от разрядов выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕКТС)

Размеры окладов рабочих:

№ п/п	Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Перечень рабочих специальностей, отнесенных к указанным разрядам	Должностной оклад (руб.)
1	1 разряд	Гардеробщик, подсобный рабочий	4039

2	2 разряд	Дворник, уборщик служебных помещений	4232
3	4 разряд	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5579

2.4. К высококвалифицированным рабочим относятся рабочие, имеющие высший разряд согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику (ЕТКС) и выполняющие работы, предусмотренные этим разрядом, или высшей сложности. Оклады могут устанавливаться высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения, которых предъявляются специальные требования.

III. Выплаты компенсационного характера

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

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБОУ СОШ № 16 с учетом настоящего Положения. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ставропольского края содержащими нормы трудового права, коллективным договором и соглашениями.

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

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

3.4.1. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам МБОУ СОШ № 16, в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда (далее – СОУТ), за работу во вредных условиях труда предусматриваются выплаты в размере не менее 4 % от ставки (оклада).

Руководитель учреждения проводит СОУТ в порядке, установленном действующим законодательством.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения СОУТ.

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

№ п/п	Наименование работ	Размер выплаты в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы)
1	2	3
1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителям и другим педагогическим работникам	20
2.	Педагогическим работникам за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию, имеющих: 30 и более классов	50
3.	Учителям за классное руководство: 1-4 - х классов 5-11 - х классов	15 20
4.	Учителям 1-4-х классов за проверку письменных работ из расчета педагогической нагрузки	10
5.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ, из расчета педагогической нагрузки, по: русскому языку, литературе, математике иностранному языку, ИЗО, физике, химии, биологии, истории, географии, информатике, ОБЖ	15 10 5
6.	Педагогическим работникам образовательного учреждения за руководство методическими, цикловыми, предметными психолого-медико-педагогическими консилиумами, комиссиями, методическими объединениями, за работу в аттестационных комиссиях	15

3.6.1. Педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16 устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2 выплат ежемесячного денежного вознаграждения 1 педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2 и более классах.

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

3.6.3. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6.4. Оплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6.5. Работникам учреждения, выполняющим в пределах рабочего дня (смены) наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника или совмещение профессий (должностей):

учителям, и другим работникам учреждения за организацию бесплатного горячего питания обучающихся – 50% должностного оклада, ставки заработной платы;

работникам учреждения, за работу с библиотечным фондом учебников, за работу с архивом учреждения – 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами - 10% должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за формирование и корректировку единой базы детей микрорайона с 6 до 18 лет - 20% должностного оклада, ставки заработной платы;

за работу с электронными базами данных, мониторингов - 30% должностного оклада, ставки заработной платы;

заместителю директора при наличии двух и более групп продленного дня - 10 % должностного оклада, ставки заработной платы;

педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками – 25%; учебными мастерскими – 15% должностного оклада, ставки заработной платы.

При выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же

профессии или должности производится выплата за расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ:

педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию - 100% должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплаты устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон.

Размер должностного оклада (ставки заработной платы) по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления выплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры выплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

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

Выплаты за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания не включаются в доплату до минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законодательством, а выплачиваются сверх нее.

IV. Выплаты стимулирующего характера

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

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, соглашениях в соответствии с настоящим положением.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

4.2. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за качество выполняемых работ;
- в) за стаж непрерывной работы;
- г) премиальные выплаты по итогам работы.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты труда:

4.3.1 выплаты к заработной плате педагогических работников, отнесенных к категории молодых специалистов – 50% должностного оклада (ставки заработной платы). К категории молодых специалистов относятся лица в возрасте до 35 лет, принятые на работу на педагогические должности в образовательные учреждения в течение трех лет включительно после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования. Правами молодого специалиста наделяются работники, приступившие к работе в педагогической должности после окончания профессиональных образовательных организаций, образовательных организаций высшего образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем;

4.3.2 выплата педагогическим работникам за классное руководство в размере 1000 рублей;

4.3.3 педагогическим работникам, реализующим образовательные программы с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение) – 15% с учетом нагрузки;

4.3.4 педагогическим работникам образовательного учреждения за участие в работе федеральных, краевых, муниципальных инновационных площадок, в краевых и муниципальных творческих лабораториях, проектных группах, проводящим исследовательскую работу по обновлению содержания образования, внедрению новых педагогических технологий: заместителям руководителя – 15%, педагогическим работникам – 10%;

4.3.5 работникам учреждения за личный вклад в общие результаты деятельности образовательного учреждения, участие в подготовке и организации социально-значимых мероприятий – 30%;

4.3.6 заместителю директора по УВР за ведение работы и документации по детскому травматизму – 30%;

4.3.7 заместителю директора по УВР за выполнение функций специалиста по охране труда – 70%;

4.3.8 заместителю директора по АХЧ за выполнение функций контрактного управляющего – 70%;

4.3.9 работникам учреждения за работу по привлечению коммерческих и общественных организаций для улучшения материально-технической базы учреждения – 20%;

4.3.10 педагогическим работникам, работающим, по новым федеральным стандартам, за организацию внеурочной деятельности – 25%;

4.3.11 педагогическим работникам за регулярное качественное обслуживание сайта учреждения – 50%;

4.3.12 педагогическим работникам за наставничество (работу с молодыми специалистами) – 30%;

4.3.13 педагогическим работникам за техническое и музыкальное сопровождение школьных мероприятий – 50%;

4.3.14 за разработку внутришкольной нормативно-правовой базы – 20%;

4.3.15 педагогическим работникам за руководство научным обществом – 30%;

4.3.16 педагогическим работникам за руководство клубами дополнительного образования – 25%;

4.3.17 педагогическим работникам за заведование школьным музеем – 20%;

4.3.18 за реализацию программы «Здоровое поколение – будущее России» – 10%;

4.3.19 педагогическим работникам за реализацию программы по работе с одарёнными детьми в ОУ рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» – 60%;

4.3.20 за реализацию программы по информатизации школы, разработку и выполнение основных направлений информатизации ОУ – 70%;

4.3.21 за выполнение функций общественного инспектора по защите прав детства – 30%;

4.3.22 за организацию внеклассной работы по ПДД – 10%;

4.3.23 за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы – 50%;

4.3.24 за работу в школьной комиссии по аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности – 15%;

4.3.25 за организацию дистанционного и семейного обучения учащихся в школе, методическое сопровождение преподавания в режиме индивидуального (при наличии соответствующего медицинского заключения) и семейного обучения детей на дому – 30%;

4.3.26 за организацию медицинских осмотров – 30%;

4.3.27 учителям математики, русского языка за интенсивность труда по подготовке к ОГЭ и ЕГЭ – 10%;

4.3.28 заместителю директора по УВР, за организацию работы по предоставлению услуг в региональной информационной системе в электронном виде «Зачисление в ОУ» и работу в единой государственной информационной системе социального обеспечения «ЕГИССО» - 50 %.

4.3.29 педагогическим работникам, награжденным Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации в размере 10 процентов

установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности;

4.3.30 работникам учреждения за реализацию проекта «Билет в будущее», проведение профориентационной работы в ОУ в рамках федерального проекта «Успех каждого ребенка» – 60%;

4.3.31 работникам за организацию проектной деятельности в учреждении – 20%.

4.3.32. заместителю директора, за организацию работы по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям, исполнение обязанности начальника штаба – 50%;

4.3.33. учителям, работающим в специализированных классах по ПДД «Юные помощники ГИБДД» - 10 %;

4.3.34. работникам учреждения, за работу с электронным документооборотом – 30%.

4.3.35. работникам учреждения, за организацию работы ремонтных ученических бригад, ведение документации по ремонтным бригадам, подготовка и предоставление отчетов в другие ведомства (в течении года) – 20 %;

4.3.36. заместителю директора, за организацию работы и ведение документации по антитеррору – 30%;

4.3.37. педагогическим работникам, за организацию сдачи нормативов ГТО – 25 %;

4.3.38. педагогическим работникам, за регулярное и качественное обслуживание официального аккаунта школы в социальных сетях – 40 %;

4.3.39. заместителю директора, за ведение системной работы по электронному журналу – 40 %;

4.3.40. заместителю директора, за организацию работы в автоматизированной информационной системе «Навигатор дополнительного образования» - 50 %;

4.3.41. педагогическим работникам, за организацию школьного медиacentра – 50 %.

4.4. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, утверждаемого МБОУ СОШ №16.

4.4.1. Критерии и показатели для стимулирования труда работников определяются в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом.

Для принятия решения об установлении работникам выплат стимулирующего характера, а также для оценки эффективности работы различных категорий работников в учреждении создается комиссия по распределению стимулирующих выплат с участием председателя первичной профсоюзной организации.

Положение о порядке работы данной комиссии, а также формы оценочных листов для всех категорий работников утверждаются приказом руководителя МБОУ СОШ №16.

Фонд стимулирующих выплат за выполнение показателей качества образовательных услуг педагогическим работникам учреждения планируется отдельно. Расчет стоимости одного балла также осуществляется отдельно для педагогических работников и для остальных категорий работников и утверждается приказом руководителя.

Вновь принятым работникам устанавливается выплата за качество выполняемых работ в размере 50 процентов максимально возможной выплаты по соответствующей должности на период до наступления срока принятия решения комиссией по распределению стимулирующих выплат.

4.4.2 За наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается выплата стимулирующего характера:

имеющим ученую степень кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 20 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим ученую степень доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной должности – в размере 30 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы;

имеющим почетное звание «народный» – в размере 30 процентов, «заслуженный» – 20 процентов установленной ставки заработной платы по основной должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – в размере 15 процентов установленного должностного оклада, ставки заработной платы по основной должности.

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

4.4.3. За наличие квалификационной категории педагогическим работникам устанавливается выплата стимулирующего характера с учетом фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы):

- за наличие I квалификационной категории – 5 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности;

- за наличие высшая квалификационная категория - 10 процентов установленной ставки заработной платы по занимаемой должности.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

при стаже работы от 1 до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10%;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в образовательных учреждениях;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

- время обучения в учебных заведениях с отрывом от работы в связи с направлением организации для получения дополнительного профессионального образования, повышения квалификации или переподготовки;

- периоды временной нетрудоспособности;

- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с организацией;

- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в ту же организацию.

Периоды, включаемые в стаж работы, дающей право на получение выплаты за непрерывный стаж работы, и их конкретные размеры определяются организацией самостоятельно.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы.

Работникам учреждения могут устанавливаться следующие виды премиальных выплат:

единовременная премия в связи с особо значимыми событиями;

по итогам работы за квартал, полугодие, год.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями может выплачиваться работникам учреждения в следующих случаях:

а) при объявлении благодарности или награждении:

- государственными наградами;

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации;

- наградами Ставропольского края;

- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края;

б) в связи с профессиональными праздниками;

в) в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет);

г) к юбилейным датам МБОУ СОШ №16 при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 60 лет).

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения на основании приказа руководителя.

Премияльные выплаты по итогам работы устанавливаются по результатам оценки итогов работы за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада работников в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом МБОУ СОШ №16.

Оценку эффективности работы работников учреждения на основе выполнения утвержденных целевых показателей деятельности МБОУ СОШ №16 осуществляет комиссия по распределению стимулирующих выплат. Состав комиссии утверждается руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией, порядок работы комиссии, периодичность ее заседаний закрепляется положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, утверждаемым руководителем по

согласованию с первичной профсоюзной организацией. В положении о комиссии предусматривается возможность обжалования работником отказа в назначении стимулирующей выплаты.

Для премирования работников учреждения могут устанавливаться следующие целевые показатели эффективности деятельности:

достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д.;

проведение открытых уроков в рамках методических недель и обмена опыта – 20 %;

- за оформление наградных документов (заместителям директора) - 10 %;

- подготовка материалов печатных изданий (статьи) – 15 %;

- за распространение педагогического опыта:

1. МАН:

- участие на муниципальном уровне – 30%

- результативное участие (призеры, победители) – 40 %

- участие на региональном уровне – 50 %

- результативное участие (призеры, победители) – 60 %

2. Содружество – 20 %

3. Талант – 20 %

4. Воспитать человека:

- муниципальный уровень – 50 %

- региональный уровень – 100 %

5. Учитель года:

- муниципальный уровень – 70 %

- региональный уровень – 100 %

6. Мой лучший урок – 30 %;

- работа внешнего эксперта:

1. МАН – 30 %

2. ГИА – 40 %

3. Олимпиада – 20 %;

Размер премии по итогам работы определяется с учетом выполнения следующих целевых показателей в следующих размерах от должностного оклада:

- достижение педагогическими работниками и обучающимися учреждения высоких результатов в федеральных (не ниже 5 места) и краевых (не ниже 3 места) конкурсах, олимпиадах, первенствах, соревнованиях, чемпионатах и т.д. - 50%;

- проведение на базе МБОУ СОШ № 16 или участие учреждения в социально значимых проектах и мероприятиях - 20%.

Единовременная премия в связи с особо значимыми событиями выплачивается работникам в следующих размерах от должностного оклада:

- при объявлении благодарности или награждении государственными наградами – 50 %

- ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации – 50 %
- наградами Ставропольского края – 30 %
- Почетной грамотой министерства образования Ставропольского края - 30%;
- в связи с профессиональными праздниками -10 %;
- в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60 лет и каждые последующие 5 лет) - 20%;
- к юбилейным датам учреждения при достижении позитивных результатов работы учреждения (50, 60 лет) – 10 %.

Премирование работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда за счет средств МБОУ СОШ №16.

Условия, порядок, размер премиальных выплат устанавливается в соответствии с настоящим положением.

Системой оплаты труда учреждения могут предусматриваться другие выплаты стимулирующего характера.

4.7. Премии выплачиваются к праздничным, знаменательным датам, юбилеям относятся к выплатам социального характера и выплачиваются за пределами МРОТ.

4.8. Размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группе работника, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно по решению руководителя учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат в пределах фонда оплаты труда. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера не ограничен.

4.10. Экономия фонда оплаты труда до 5% может использоваться на оказание материальной помощи работникам учреждения по их заявлениям.

V. Порядок исчисления

заработной платы педагогическим работникам МБОУ СОШ № 16

5.1. Заработная плата педагогических работников устанавливается в соответствии с приказами Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Месячная заработная плата учителей (в том числе учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также учителей, выполняющих преподавательскую работу в

другом образовательном учреждении на условиях совместительства) определяется путем умножения размеров, установленных им ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

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

5.2. 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 и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

5.3. Тарификационные списки учителей ежегодно утверждаются руководителем учреждения по согласованию с управлением образования администрации города Невинномыска.

VI. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

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

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в учреждение;

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

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих

дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

6.2. Руководитель учреждения в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда согласно показателям, приведенным в таблице:

N п/п	Контингент обучающихся	Размер коэффициентов ставок почасовой оплаты труда		
		профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
1	2	3	4	5
1.	Обучающиеся общеобразовательного учреждения	0,017	0,023	0,03

VII. Прочие вопросы оплаты труда

7.1. Установить предельный объем преподавательской (учительской, педагогической) нагрузки в порядке совмещения должностей заместителям руководителя, педагогическим работникам в объеме 12 часов в неделю.

7.2. Заместителям руководителя устанавливается следующее соотношение предельной кратности дохода к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя (далее – предельная кратность):

№ п/п	Среднегодовое количество обучающихся учреждения (человек)	Предельная кратность
1.	Свыше 500	до 5,0

В случае превышения предельной кратности дохода заместителя руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения, сумма стимулирующих выплат уменьшается на размер превышения.

При определении предельной кратности дохода заместителя руководителя, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемого за календарный год, к величине

среднемесячной заработной платы работников учреждения учитываются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей. Заработная плата за работу по совместительству с занятием штатной должности в расчете к предельной кратности не учитывается.

Несоблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения является основанием для прекращения трудового договора с руководителем учреждения.

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для педагогических работников школы (учителя)

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Самооценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Результативность участия обучающихся во - Всероссийской олимпиаде; - научно-практических конференциях; - МАН; - конкурсах «Британский бульдог», «Кенгуру», «КИТ», «Русский медвежонок», «Золотое руно», «Пегас», «Инфознайка», «Математический чемпионат», «Enel Energy».	Нет	Городской	Краевой	Всероссийский и международный			
2. Эстетические условия оформления кабинета (пространственно-развивающая среда).	Не соответствует	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
3. Информатизация учебно-воспитательного процесса (внедрение в практику работы компьютерных технологий). Ведение электронного журнала.	нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
4. Результаты промежуточной аттестации учащихся в сравнении с прошлым периодом.	Отрицательная динамика	Стабильные результаты	Положительная динамика				
5. Результаты внешней независимой оценки выпускников 9, 11 классов	Обеспечение 100%-й успеваемости по результатам ЕГЭ (пересдача не считается в 100%) – 2 балла Обеспечение 100%-й успеваемости по результатам ОГЭ (пересдача не считается в 100%) – 2 балла						
6. Результаты внешней независимой оценки учащихся 4 классов.	Обеспечение 100%-й успеваемости по результатам независимого тестирования – 2 балла						
7. Охрана труда, профилактика травматизма	Случай травматизма – лишение стимулирующих	Профилактическая работа	Отсутствие случаев травматизма	-			

	выплат						
8. Участие в конкурсах педмастерства «Сердце отдаю детям», «Учитель года», «Самый классный классный», «Мой лучший урок», «Содружество», «Лавка мастеров».	Не принимал участия		Городской (отдельно оценивается результативность)	Краевой и выше			
9. Результативность методической деятельности учителя: - открытые уроки; - выступления; - профессиональные публикации.		Школьный	Городской	Краевой и выше			
10. Оценка работы классного руководителя.	Стабильность результатов обучения (по сравнению с предыдущим учебным периодом) – 1 балл Систематическая организация с учащимися внешкольных мероприятий (походы, экскурсии и т.д.) – 1 балл Организация питания учащихся - охват питанием 70-80% - 1 балл - охват питанием выше 80%-100% - 2 балла.						
11. Отсутствие жалоб на работу учителя от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						
12. Проявление активной гражданской позиции (участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).	нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерий прояв ляется не в полном объеме	Крите- рий прояв ляется в полном объеме			
13. Участие в конкурсных, олимпиадных комиссиях.	Участие – 1 балл.						
Наибольшее количество баллов – 30							

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для заместителя
директора школы по УВР.**

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Результаты учебной деятельности обучающихся.		Стабильные результаты	Положительная динамика				
2. Отсутствие выпускников, закончивших 9 класс со справкой.	1 человек и более	Отсутствие	Положительная динамика				
3. Результаты промежуточной аттестации	Отрицательная динамика	Стабильные результаты	Положительная динамика				
4. Итоговая аттестация	Отрицательная динамика	Стабильные результаты	Положительная динамика				
5. Проведение семинаров, конференций по вопросам организации УВП (за каждое мероприятие)	Нет	Городской	Краевой и выше				
6. Развитие педагогического творчества (участие педагогов в педагогических конкурсах, конференциях),	Нет	Городской	Краевой и выше				
7. Обмен педагогическим опытом через СМИ, печатные работы	Нет	Городской	Краевой и выше				
8. Информатизация УВП (внедрение в практику работы компьютерных технологий)	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
9. Охрана труда, профилактика травматизма			Отсутствие случаев травматизма				
10. Пополнение и обновление школьного сайта	Не обновляется	1 раз в квартал	1 раз в месяц	постоянно			
11. Организация предпрофильной подготовки, в том числе с использованием	До 3 баллов.						

сетевых ресурсов.							
12. Формирование необходимой и доступной информации для управления учебно-воспитательной системой ОУ	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
13. Реализация Программы развития школы, ее подпрограмм.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
14. Отсутствие жалоб на работу заместителя директора от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для заместителя
директора школы по ВР МБОУ СОШ №16.**

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1.Формирование необходимой и доступной информации для управления воспитательной системой ОУ	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
2. Разработка концепций воспитательной системы ОУ, программ по созданию воспитательного пространства школы.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
3.Создание мониторинга воспитательного процесса.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
4.Организация дополнительного образования в ОУ, в том числе с использованием сетевых ресурсов.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
5.Организация участия в интеллектуальных, познавательных, спортивных конкурсах.	-	Городской	Краевой и выше				
6.Организация системы школьного самоуправления	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			

7. Организация взаимодействия и сотрудничество с родителями обучающихся.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
8. Организация взаимодействия с классными руководителями	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
9. Организация жизнедеятельности общешкольного коллектива на основе взаимодействия с общественными организациями и социальными партнерами.	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
10.Обобщение и распространение передового педагогического опыта в воспитательном процессе	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
11. Работа ШМО классных руководителей и воспитателей	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
10.Организация обмена педагогическим опытом через СМИ, печатные работы	Нет	Городской	Краевой				
11.Отсутствие жалоб на работу заместителя директора от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для заместителя
директора по АХЧ**

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях ОУ, соответствующих требованиям СанПиН.	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
2. Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	Случай травмы или иного инцидента — отсутствие стимулирующих за месяц	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
3. Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
4. Высокий уровень организации и контроля работы персонала.	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
5. Результативность работы по привлечению внебюджетных средств.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
6. Обеспечение выполнения нормативно-правовой базы хозяйственной деятельности в соответствии с федеральными законами.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			

		элементов					
7. Выполнение срочных работ в экстремальных условиях.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется в полном объеме				
8. Выполнение мероприятий по экономии энергетических ресурсов.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
9. Творческий подход к дизайну и интерьеру школьного помещения.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
10. Проявление активной гражданской позиции (участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
11. Выполнение предписаний органов надзора.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
12. Отсутствие жалоб на работу заместителя директора от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для социального педагога МБОУ СОШ №16

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Снижение количества учащихся, состоящих на учете в ОДН, отсутствие правонарушений и преступлений.	Более 3 обучающихся, состоящих на учете в городе	2 - 3	1	Отсутствие			
2. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (психологический климат, профилактика девиантного поведения, взаимодействие со специалистами)	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
3. Оказание практической помощи классным руководителям по работе с асоциальными, неблагополучными семьями, семьями группы риска.	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
4. Проведение семинаров, совещаний, педсоветов по вопросам организации УВП (за каждое мероприятие)	Нет	Школьный	Городской	Красовой и выше			
5. Развитие педагогического творчества (участие педагогов в педагогических конкурсах, конференциях),	Нет	Школьный	Городской	Краевой и выше			
6. Информатизация (внедрение в практику работы компьютерных технологий)	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
7. Проведение акций по социальной защите детей.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
8. Результативность участия	Нет	Критерий	Критерии	Критерии			

обучающихся, стоящих на всех видах учета, в различных конкурсах.		проявляет ся на уровне отдельных элементов	прояв- ляется не в полном объеме	прояв- ляется в полном объеме			
9. Проявление активной гражданской позиции (участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).	нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии прояв- ляется не в полном объеме	Критерии прояв- ляется в полном объеме			
10. Работа по обращениям педагогов и родителей за консультациями по итогам полугодия и года.	нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии прояв- ляется не в полном объеме	Критерии прояв- ляется в полном объеме			
11. Отсутствие жалоб на работу социального педагога от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ
для старшего вожатого МБОУ СОШ №16**

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Реализация программы деятельности детской организации	Нет	Критерии проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
2. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательного учреждения.	Нет мероприятий	Городской уровень	Краевой уровень				
3. Результативность участия в конкурсах детских общественных организаций и детского самоуправления	Нет	Школьный уровень	Городской уровень	Краевой уровень			
4. Разработка положений, концепций, программ развития школьных детско-юношеских организаций, иных детско-юношеских объединений и организаций.	Нет	Критерии проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
5. Результативное личное участие в конкурсах педагогического мастерства.	Нет	Критерии проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
6. Результативность методической деятельности учителя: - открытые уроки; - выступления; - профессиональные публикации.		Школьный	Городской	Краевой и выше			
7. Результативность участия обучающихся в творческих конкурсах.	Нет	Критерии проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
8. Коллективные достижения	Нет	Школьный	Город	Краевой			

учащихся в социально значимых проектах, акциях и др., волонтерство.		уровень	ской уровень	уровень			
9. Проявление активной гражданской позиции (участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).	Нет	Критерии проявляются на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
10. Организация каникулярного отдыха	Нет	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме				
11. Охрана труда, профилактика травматизма	Случай травмы – тизма – лишние стимулирующих выплат	Профилактическая работа	Отсутствие случаев травматизма				
12. Отсутствие жалоб на работу старшего вожатого от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для педагога-психолога МБОУ СОШ №16

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий.	Нет	Школьный	Городской	Краевой и выше			
2. Профилактическая работа с детьми «группы риска» (индивидуальная папка учащегося)	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
3. Разработка коррекционно-развивающих программ	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
4. Развитие педагогического творчества (участие педагогов в педагогических конкурсах, конференциях),	Нет	Школьный	Городской	Краевой и выше			
5. Результативность методической деятельности учителя: - открытые уроки; - выступления; - профессиональные публикации.		Школьный	Городской	Краевой и выше			
6. Информатизация (внедрение в практику работы компьютерных технологий)	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
7. Внедрение новых форм и методов работы	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
8. Результативность работы по защите прав детства.	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			

		элементов					
9. Участие в конкурсах профессионального мастерства.	Нет		Городской	Краевой и выше			
10. Проявление активной гражданской позиции (участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).	Нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерий проявляет ся не в полном объеме	Критерий проявляет ся в полном объеме			
11. Отсутствие жалоб на работу педагог-психолога от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

**Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ для педагога
дополнительного образования МБОУ СОШ №16**

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1. Результативность работы кружков (результативность участия в городских и краевых мероприятиях)	-	-	Городской уровень	Краевой уровень			
2. Наполняемость и сохранение контингента обучающихся в кружке в течение года	-	-	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
3. Участие в мероприятиях, проводимых в школе (Днях здоровья, спортивных праздниках).	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
4. Подготовка призеров конкурсов, выставок, соревнований.	Нет	Школьный уровень	Городской уровень	Краевой уровень			
5. Разработка и внедрение образовательных и досуговых программ, учебно-методического обеспечения.	Нет	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме				
6. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (участие в конференциях, мастер-классах).	Нет	Школьный уровень	Городской уровень	Краевой уровень			
7. Использование интернет-ресурсов в работе кружка (презентации, информация сети Интернет и т.д.).	Нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерий проявляется не в полном объеме	Критерий проявляется в полном объеме			
8. Охрана труда, профилактика травматизма	Случай травматизма лишь-	Профилактическая работа	Отсутствие случаев травматиз				

	ние стиму лирую щих выплат		ма				
9. Проявление активной гражданской позиции (участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).	Нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерий проявляет ся не в полном объеме	Критерий проявляет ся в полном объеме			
10. Положительная оценка деятельности педагога со стороны родителей.	Нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерий проявляет ся не в полном объеме	Критерий проявляет ся в полном объеме			
11. Активное участие в профессионально-педагогической деятельности (методические и педагогические семинары, круглые столы, педсоветы и др.)	Нет	Критерий проявляет ся не в полном объеме	Критерий проявляет ся в полном объеме				
12. Отсутствие жалоб на работу ПДО от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

Критерии для расчета выплат стимулирующей части ФОТ
для воспитателя МБОУ СОШ №16:

Критерии для стимулирования	0 баллов	1 балл	2 балла	3 балла	Само-оценка	Оценка МО	Оценка комиссии
1.Выступления на педсовете, методсовете.	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
2. Качественное содержание и выполнение плана воспитательной работы ГПД	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
3. Работа с коллективом группы, участие и помощь в школьных и городских мероприятиях	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
4. Работа с родителями: посещение семей, приглашение родителей в школу, работа с дневниками воспитанников	Нет	Школьный	Городской	Краевой и выше			
5.Развитие педагогического творчества (участие педагогов в педагогических конкурсах, конференциях),	Нет	Школьный	Городской	Краевой и выше			
6.Обмен педагогическим опытом через СМИ, печатные работы	Нет	Школьный	Городской	Краевой и выше			
7.Информитизация (внедрение в практику работы компьютерных технологий)	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
8. Проведение открытых воспитательных мероприятий	нет	Критерий проявляется на уровне отдельных элементов	Критерии проявляются не в полном объеме	Критерии проявляются в полном объеме			
9. Проявление активной гражданской позиции	нет	Критерий проявляется	Критерии прояв-	Критерии прояв-			

(участие в школьных мероприятиях, выполнение общественных поручений).		ся на уровне отдельных элементов	ляется не в полном объеме	ляется в полном объеме			
10. Работа по укреплению здоровья, соблюдение режима дня, охват горячим питанием	нет	Критерий проявляет ся на уровне отдельных элементов	Критерии прояв-ляется не в полном объеме	Критерии прояв-ляется в полном объеме			
11. Охрана труда, профилактика травматизма	Случай травма-тизма – Лише ние стиму лирующ их выплат	Профи лактичес кая работа	Отсут-ствие случаев травма тизма				
12. Отсутствие жалоб на работу воспитателя от родителей (законных представителей) учащихся.	1 балл						

Наибольшее количество баллов – 30

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МБОУ СОШ № 16 г. НЕВИННОМЫССКА НА 2022 ГОД

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобож- даемых с тяжелых физ. работ	
							Всего	В т.ч. женщи н	Всего	В т.ч. женщи н
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Обслуживание системы оповещения о пожаре и пожарной сигнализации	Усл. ед.	Кв. м	31 200,00	В течение года	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
2	Выезд по сигналу тревожной кнопки и централизованное наблюдение	Усл. ед.	Усл. ед.	14 112,00	В течение года	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
3	Круглосуточная охрана учебного заведения	Усл. ед.	Усл. ед.	960 000,0	В течение года	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
4	Замер контуров заземления	Усл. ед.	Кв. м	4 700,00	В течение года	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
5	Оценка профессиональных рисков	Чел.	Чел.	21 000,00	Май-июль	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
6	Медосмотры	Чел.	Чел.	79 720,00	ноябрь	Салпагарова А.М.	61	59	нет	нет
7	Дератизация, дезинсекция и акарицидная обработка	Усл. ед.	Кв. м	9 360,00	В течение года	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
8	Проведение специальной оценки условий труда	Чел.	13	14 300,00	Май - июль	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
9	Приобретение спецодежды, смывающих и обезвреживающих средств, аптечек	Усл. ед.	Шт.	25 000,00	Январь-февраль	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
10	Ремонты помещений	Усл. ед.	Кв. м	50 000,00	Июль-август	Кудря Н.Г.	61	59	нет	нет
ИТОГО:				1 209 392,00 руб.						

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 16.

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст.189, 190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом МБОУ СОШ №16 и являются локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в МБОУ СОШ №16 и регламентирующим на основании действующего трудового законодательства порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем (ст.67 ТК РФ). Сторонами трудового договора являются работники муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №16 города Невинномыска и работодатель, представленный директором учреждения на основании Устава.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр передается работнику, другой хранится в учреждении.

2.3. Трудовой договор между работником и работодателем заключается по общему правилу на неопределенный срок.

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- на время выполнения сезонных работ, обусловленных природными условиями определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности школы и имеющих временный характер;
- для проведения работ, связанных с заведомо временным расширением объема оказываемых услуг;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной периодом времени работы, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

Срочный трудовой договор на срок до 5 лет действия определяется соглашением сторон. При этом работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) может заключаться по соглашению сторон:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению и устранению последствий чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями директора;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора – шести месяцев. Испытание не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; несовершеннолетних лиц;
- лиц, окончивших образовательное учреждение профессионального образования и поступающих на работу по полученной специальности впервые в течение года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в учреждение, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- медицинскую книжку.

2.6. До подписания трудового договора при приеме на работу (а также при переводе работающего работника на другую работу в учреждении) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись:

- с Уставом школы и коллективным договором;
- с настоящими правилами внутреннего трудового распорядка;
- локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- проинструктировать по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.7. Прием на работу оформляется приказом директора учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу Работодатель обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке.

2.9. На каждого работника учреждения оформляется карточка учета установленной формы.

На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа, копий документов о переводах, поощрениях, повышении квалификации и аттестации работника. Копия приказа о взыскании хранится в личном деле работника только в течение срока действия взыскания. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора и должностной инструкции работника.

Личное дело работника хранится в учреждении в месте, исключающем доступ других лиц, постоянно, а после увольнения – в течение 75 лет, после чего подлежит уничтожению.

2.10. Постоянный или временный перевод работника на другую работу в учреждении осуществляется только с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод в случаях возникновения чрезвычайных обстоятельств, в т. ч. в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь, здоровье и нормальные жизненные условия всех детей или их части, для предотвращения указанных случаев или

устранения их последствий. Условия и сроки такого перевода определяются ст. 72.2 ТК РФ. Отказ работника от перевода в указанных случаях является нарушением трудовой дисциплины.

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен законодательством. По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам возможно только по основаниям и с соблюдением гарантий, порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

2.12. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью учреждения записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности невозможно, Работодатель должен руководствоваться пунктом 6 статьи 84.1 ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работников.

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

3.2. Работник учреждения имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, исчисляемой в соответствии с применяемой в школе системой оплаты труда;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением перерывов в течение рабочего дня, одного выходного дня в течение недели, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых отпусков установленной продолжительности и, для педагогических

работников, длительного отпуска продолжительностью до одного года в установленном порядке;

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности;

- объединение, включая право на создание профсоюзов;

- участие в управлении учреждением в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом учреждения, участие в разработке и принятии Устава учреждения;

- защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник учреждения обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, вытекающие из трудового договора и определяемые должностной инструкцией, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, другими локальными нормативными актами учреждения, Уставом учреждения коллективным договором и соглашениями, иными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым законодательством и Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя;

- соблюдать права, свободы и законные интересы обучающихся;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность учреждения;

- содержать рабочее оборудование в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;

- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально использовать расходные материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;

- соблюдать требования по охране труда, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

- быть вежливым, внимательным к детям, родителям (законным представителям) и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство,

знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения обязанностей;

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

- достойно вести себя на работе, в быту и в общественных местах;

- проходить в установленные сроки: периодические медицинские осмотры на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения этих осмотров (обследований)»; психиатрические освидетельствования; своевременно делать необходимые прививки;

- согласно статье 65 ТК РФ при заключении трудового договора педагогический работник должен представить справку о наличии (отсутствии) судимости за определенные преступления и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям выданную в порядке и по форме которые устанавливаются федеральными органами исполнительной власти.

- предоставлять информацию об отсутствии запрещения педагогической деятельности приговором суда или по медицинским показаниям, (перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами).

3.4. Педагогические работники учреждения обязаны во время образовательного процесса, а также при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися: при травмах и несчастных случаях – незамедлительно оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях – при первой возможности сообщать Работодателю.

3.5. Круг конкретных должностных обязанностей, составляющих трудовую функцию работника учреждения по трудовому договору, определяется его должностной инструкцией, разрабатываемой и утверждаемой директором учреждения на основе квалификационной характеристики должности по согласованию с профсоюзным комитетом.

4. Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель в лице директора и уполномоченных им должностных лиц имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения, соблюдения настоящих правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов и Устава учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;
- принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, определяемом Уставом учреждения.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- контролировать выполнение работниками учреждения их трудовых обязанностей, а также соблюдение иных обязанностей, предусмотренных Уставом учреждения, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, соглашениями, актами, содержащими нормы трудового права и законодательством;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности и, соответственно, дифференцированную оплату за разный труд; выплачивать в полном размере в установленные сроки причитающуюся работникам заработную плату;
- вести коллективные переговоры, предоставлять работникам полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- обеспечивать работников документацией, оборудованием, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- совершенствовать учебно-воспитательный процесс. Создавать условия для инновационной деятельности, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда; организовывать изучение, распространение и внедрение лучшего опыта работников данного учреждения и коллективов других учреждений;
- обеспечить систематическое повышение работниками учреждения теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные

сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников учреждения, контролировать знание и соблюдение учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по охране труда, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

- обеспечивать сохранность имущества работников;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей, организовать горячее питание учащихся и работников;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3. Директор и заместители директора обязаны принимать все необходимые меры по обеспечению в учреждении и на ее территории безопасных условий для жизни и здоровья обучающихся во время их нахождения в помещениях и на территории учреждения, а также за пределами ее территории во время участия в мероприятиях, проводимых учреждением или с ее участием.

5. Рабочее время и его использование.

5.1. Режим работы учреждения определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами МБОУ СОШ №16.

Для работников учреждения устанавливается рабочая неделя в соответствии с законодательством. Для учащихся 2-11-х классов устанавливается шестидневная неделя для обязательных занятий. Для учащихся 1-х классов устанавливается пятидневная неделя. Время начала работы учреждения – 7-30 час.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28 сентября 2020 г. № 28 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2020 г., регистрационный № 61573) предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.2. График работы библиотеки определяется директором учреждения и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, графиком дежурств по учреждению и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также планами воспитательной работы. Работодатель обязан организовать учет рабочего времени педагогических работников.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами воспитательной работы, заседаний педагогического совета, родительских собраний, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время педагога входят короткие перерывы (перемены) между занятиями. Продолжительность урока 40 минут устанавливается только для учета занятий обучающихся; пересчет количества занятий в астрономические часы рабочего времени педагога не производится.

5.4. Работодатель предоставляет учителям один свободный от занятий день в неделю для методической работы при условии, если их недельная учебная нагрузка не превышает 18 ч. в неделю и имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

5.5. Рабочий день учителя начинается за 20 мин до начала его первого урока. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, прекращается с сигналом (звонок), извещающим об его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без присмотра в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом МБОУ СОШ № 16, и в перерывах между занятиями.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по соглашению между Работодателем и педагогическим работником.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в учреждении условиям труда.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, а также других случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 74 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается приказом МБОУ СОШ № 16. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под

расписку и вывешивается на видном месте не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников учреждения (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных и заранее непредвиденных случаях, предусмотренных законодательством (ст. 113 ТК РФ), с их письменного согласия. В других случаях привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с их письменного согласия и после учета мнения профсоюзного комитета. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни либо иная компенсация предоставляются в порядке, предусмотренном ТК РФ, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Работникам, которым графиком работы установлен выходной день не в воскресенье, а в другой день недели, запрещается работа в их выходной день.

5.9. Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению. Дежурство начинается за 20 мин до начала уроков и продолжается 20 мин после окончания уроков дежурного педагога. График дежурств составляется на учебную четверть и утверждается приказом МБОУ СОШ № 16. График вывешивается на информационном стенде.

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

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

В каникулярное время педагогические работники по согласованию с работодателем могут привлекаться к работе в лагере с дневным пребыванием детей. Трудовые отношения между руководителем образовательного учреждения и работниками летнего лагеря оформляются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

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

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Графики работы в период каникул устанавливаются приказом МБОУ СОШ № 16 не позднее чем за две недели до начала каникул. В период каникул допускается суммирование рабочего времени согласно графику.

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.11. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчетной документации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в учреждении, так и за его пределами.

5.12. Заседания методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раза в год, классные – не реже четырех раз в год.

5.13. Общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета и занятия методических объединений должны продолжаться не более

двух часов, родительское собрание – не более 1,5 ч, собрания школьников – не более 1 ч.

5.14. Педагогическим и другим работникам учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления директора и заместителя директора по УВР.

5.15. Работодателю запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать во время занятий собрания, заседания и всякого рода совещания.

5.16. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора учреждения или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается только директору учреждения и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников учреждения и родителей (законных представителей) обучающихся.

6. Время отдыха.

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется Работодателем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, а также по иным уважительным причинам при условии возможности его полноценного замещения.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с Работодателем. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности ежегодного оплачиваемого отпуска.

Дополнительные оплачиваемые отпуска Работодатель предоставляет в следующих случаях:

- бракосочетание работника - 3 календарных дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 календарный день;
- похороны близких родственников - 3 календарных дня.

7. Поощрения за успехи, качественную и результативную работу.

7.1. За качественное выполнение трудовых обязанностей, достижение успехов в обучении и воспитании детей, осуществление инновационной деятельности и другие достижения в работе применяются следующие поощрения: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции МБОУ СОШ № 16;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни МБОУ СОШ № 16 и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте МБОУ СОШ № 16, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника его должностных обязанностей, а также обязанностей, установленных настоящими правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, коллективным договором, локальными актами учреждения, иными актами, содержащими нормы трудового права, и действующим законодательством, влечет за собой применение мер дисциплинарного взыскания.

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

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ст. 81 и п. 1 ст. 336 ТК РФ.

8.3. Дисциплинарные взыскания применяются директором учреждения.

8.4. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания применяются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Взыскание должно быть справедливым и соразмерным тяжести проступка. При применении взыскания должны учитываться обстоятельства совершения нарушения, предшествующая работа, поведение и характеристика работника.

8.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок.

8.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников, профсоюзного комитета имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

9. Заключительные положения.

С настоящими правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в учреждение работник под роспись до начала выполнения его трудовых обязанностей в учреждении.

Положение
о комиссии по охране труда МБОУ СОШ №16.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации и «Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда» (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 сентября 2021 г. № 650 н), для организации совместных действий Работодателя, работников и Профсоюза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников.

2. Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда (далее - Комиссия).

3. Комиссия является составной частью системы управления охраной труда учреждения, а также одной из форм участия работников в управлении учреждением в области охраны труда. Ее работа строится на принципах социального партнерства.

4. Комиссия взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

5. Комиссия в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ставропольского края об охране труда, отраслевым соглашением, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными правовыми актами образовательного учреждения (ОУ).

6. Положение о Комиссии утверждается приказом МБОУ СОШ № 16 с учетом мнения профсоюзного комитета.

7. Задачами Комиссии являются:

7.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии программы совместных действий Работодателя, профсоюзного комитета ОУ и уполномоченных по охране труда по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

7.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений работодателю по решению проблем охраны труда на основе анализа состояния условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;

7.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся

работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

8. Функциями Комиссии являются:

8.1. Рассмотрение предложений Работодателя, работников, профсоюзного комитета и уполномоченных по охране труда для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников;

8.2. Оказание содействия Работодателю в организации обучения работников по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда;

8.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в учреждении, рассмотрении их результатов и выработке рекомендаций Работодателю по устранению выявленных нарушений;

8.4. Информирование работников ОУ о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний;

8.5. Доведение до сведения работников ОУ результатов специальной оценки условий труда;

8.6. Информирование работников ОУ о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания;

8.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций;

8.8. Содействие своевременному обеспечению работников организации, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, молоком, другими равноценными пищевыми продуктами и лечебно-профилактическим питанием;

8.9. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в ОУ, обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств организации и Фонда социального страхования Российской Федерации (страховщика), направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

8.10. Содействие Работодателю во внедрении в ОУ новой техники с целью создания безопасных условий труда;

8.11. Подготовка и представление Работодателю предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья;

8.12. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним Работодателю и профсоюзному комитету.

9. Для осуществления возложенных функций Комиссии предоставляются следующие права:

9.1. Получать от Работодателя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья;

9.2. Заслушивать на заседаниях Комиссии сообщения Работодателя (его представителей) и других работников организации о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда;

9.3. Заслушивать на заседаниях Комиссии руководителей и других работников организации, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия, и вносить Работодателю предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации;

9.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции Комиссии;

9.5. Вносить Работодателю предложения о поощрении работников организации за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены;

9.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, компенсаций.

10. Комиссия создается по инициативе работников на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза.

11. Состав комиссии – 6 человек, представляющие интересы Работодателя и работников школы. Работа Комиссии организуется в соответствии с настоящим Положением, утвержденным Работодателем и согласованным с профсоюзным комитетом.

12. Выдвижение в Комиссию представителей работников организации осуществляется на основании решения профсоюзного комитета ОУ, на общем собрании работников профсоюзной организации; представителей Работодателя - приказом МБОУ СОШ № 16.

13. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя и секретаря.

14. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным работодателем и согласованным с профкомом планом работы.

15. Члены Комиссии проходят обучение по охране труда за счет средств работодателя в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, по направлению работодателя не реже одного раза в три года.

16. Члены Комиссии информируют не реже одного раза в год собрание работников о проделанной ими в Комиссии работе. Профком вправе отзывать из Комиссии своих представителей и выдвигать в ее состав новых представителей. Работодатель вправе своим решением отзывать своих представителей из Комиссии и назначать вместо них новых представителей.

17. Обеспечение деятельности Комиссии, ее членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливаются коллективным договором, локальными документами учреждения (планы, графики, приказы).

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

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

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель	учитель; воспитатель (независимо от образовательного учреждения, в котором выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
воспитатель	Воспитатель

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры); концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего общеобразовательную программу; преподаватель музыкальной дисциплины образовательного учреждения среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу среднего профессионального образования
Старший тренер- преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре	Старший тренер-преподаватель; тренер- преподаватель

Преподаватель образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу
Учитель общеобразовательного учреждения либо структурного подразделения, реализующего общеобразовательную программу	Преподаватель того же предмета (дисциплины) образовательного учреждения начального или среднего профессионального образования, структурного подразделения образовательного учреждения, реализующего образовательную программу начального или среднего профессионального образования

Нормы бесплатной выдачи спецодежды и других
средств индивидуальной защиты в МБОУ СОШ №16.
(разработаны в соответствии с приказом Минздравсоцразвития
от 09.12.2014 № 997 н.)

№п/п	Наименование профессии или должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи в год
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Зимой дополнительно: - куртка на утепляющей подкладке для защиты от общих производственных загрязнений - брюки кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт./на 2,5 года 1 штука/на 2 года
3.	Заведующий библиотекой	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4.	Лаборант (по физико-механическим испытаниям; лаборант механических и климатических испытаний)	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Отки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
6.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7.	Подсобный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар

Перечень должностей и профессий,
работники, которых имеют право на получение бесплатно
смывающих и обезвреживающих средств

(разработан в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 года № 1122н).

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование средства	Ед. измерения	Нормы выдачи на 1 месяц
1	2	3	4	5
1.	Дворник	Мыло Регенерирующий крем для рук	гр мл	200 100
2.	Лаборант	Мыло Регенерирующий крем для рук	гр мл	200 100
3.	Рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений	Мыло или жидкие моющие средства При проведении ремонтных работ: Очищающая паста для рук Защитный крем для рук гидрофильного действия	гр мл мл мл	200 250 200 100
4.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства При проведении ремонтных работ: Очищающая паста для рук Защитный крем для рук гидрофильного действия	гр мл гр мл	200 250 300 100
5.	Подсобный рабочий	Мыло	гр	200

Перечень

вредных и (или) опасных производственных факторов, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)

(на основании Приказа Минздрава России от 28.01.2021 N 29н (ред. от 01.02.2022) "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры" (Зарегистрировано в Минюсте России 29.01.2021 N 62277).

(в ред. Приказа Минздрава России от 28.01.2021 N 29н) – в части, касающейся работников образовательного учреждения СОШ № 16:

1.1. Химические вещества, обладающие выраженными особенностями действия на организм	
1.8.1	Галогены: - хлор;
1.48	Синтетические моющие средства на основе анионных поверхностно активных веществ и их соединения (в том числе сульфанол, алкиламида)(А)
5.2.2	Нагрузка на голосовой аппарат (суммарное количество часов, наговариваемое в неделю, более 20)

Перечень профессий:

1. Педагогические работники (п. 25, п. 5.2.2)
1. Рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений (п. 25)
2. Уборщик служебных помещений (п. 25, п. 1.8.1, п. 1.48)