

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя
общеобразовательная школа № 2 имени Ю.А.Гагарина
г. Курганинска Краснодарского края

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о регулировании социально-трудовых отношений в организации (на основании статей 40-51 Трудового кодекса РФ)

на 2023-2026 г.г.

ОКВЭД – 85.14 - Образование среднее общее
ИНН - 2339012250

Всего работников: 72
В том числе женщин: 58

Представитель работодателя:

Директор МАОУ СОШ № 2
имени Ю.А. Гагарина
А.В. Калугин
«26» апреля 2023г.



Представитель работников:

Председатель профсоюзного
МАОУ СОШ № 2
Ф.Ф. Евсина
«26» апреля 2023г.



Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
“Центр занятости населения Курганинского района”
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 02.05.2023 № 25-К
вез. И.И. Зарьямов
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Утверждён на общем собрании
работников 26 апреля 2023 г.
Протокол № 11 от 26 апреля 2023 г.

г. Курганинск
Краснодарский край,
2023г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 имени Ю.А. Гагарина.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции 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);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Калугина Андрея Викторовича (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) МАОУ СОШ № 2 имени Ю.А.Гагарина и её председателя Евсиной Оксаны Фёдоровны.

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

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующей на основании утвержденного сторонами положения⁵.

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

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в месяц (указывается конкретный и разумный срок) сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 30 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под

⁵Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области; выборный орган первичной профсоюзной организации 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 выборный орган 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 на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства⁶.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (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

⁶ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию ППО МАОУ СОШ № 2 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации 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 выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁷.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 26.04.2023г и действует по 25.04.2026г. включительно.

⁷Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,
- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;
- своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, Фонд обязательного медицинского страхования; направлять данные персонифицированного учета в Управление Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;
- учитывать, что 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 3 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.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности, с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, так же срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ;
- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;
- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического работника в неделю;
- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в общеобразовательной организации показателей и критериев;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами, в частности: о рабочем месте, об испытании, о правах и обязанностях работника и работодателя.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3.5. Устанавливать, в соответствии с действующим законодательством, квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.4. Стороны исходят из того, что:

2.4.1. Учебная нагрузка педагогических работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601.

2.4.2. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.4.3. Руководитель образовательной организации, его заместители, руководители структурных подразделений помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы (учебной нагрузки) указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.4.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.4.5. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях: обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются); работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации; работникам, проработавшим в отрасли образования свыше 10 лет; работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет; педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.

2.4.6. Работодатель уведомляет выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.4.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время, 3 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

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

2.4.9. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному

желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.5. Стороны обязуются совместно:

2.5.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических работников.

2.5.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.6.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.6.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении аттестации работников.

2.6.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.6.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров

3. Работодатель обязуется:

3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не

реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

3.5. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

3.6. Включить представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии для проведения аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

3.7. Не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года.

3.8. Стороны исходят из того, что:

3.8.1. При организации аттестации педагогических работников обеспечивается:

- бесплатность прохождения аттестации для работников;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации.

3.8.2. В соответствии краевым отраслевым соглашением, при аттестации отдельных категорий педагогических работников, претендующих на имеющуюся у них квалификационную категорию в связи с истечением срока ее действия, оценка уровня их квалификации может осуществляться на основе письменного представления руководителя образовательной организации, в котором указаны сведения о результатах профессиональной деятельности педагога. К указанной категории относятся:

- награжденные государственными, ведомственными наградами, получившие почетные звания, отраслевые знаки отличия за достижения в педагогической деятельности;

- имеющие ученую степень кандидата или доктора наук по профилю деятельности;
- победители, призеры и лауреаты Всероссийских и краевых конкурсов педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей федерального или краевого уровней Всероссийской олимпиады школьников (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, подготовивших победителей и призеров олимпиад и иных конкурсных мероприятий, по итогам которых присуждаются премии для поддержки талантливой молодежи (за последние пять лет);
- педагогические работники общеобразовательных организаций, вошедших в ежегодный рейтинг лучших школ России (ТОП) (в течение последующего календарного года).

В случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы, он имеет право подать заявление о проведении аттестации в целях установления ему высшей квалификационной категории.

3.8.3. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 30 лет, впервые принятого на работу по трудовому договору в образовательную организацию;

- молодым специалистом также признается работник, в возрасте до 30 лет, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического работника в течение года после окончания организации высшего или профессионального образования;

- статус молодого специалиста действует в течение трех лет;

- статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях: призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; перехода работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории края; нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3.8.4. В целях создания условий для поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых специалистов) и их закреплению в образовательной организации стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов. Наставникам за качественную работу с ними производить выплату стимулирующего характера в размере 500 рублей в течение 3 лет;
- осуществлять материальное (выплату стимулирующего характера молодым специалистам в размере 3000 рублей в течение 3 лет) и моральное поощрение молодых педагогов;
- не направлять на работу в классы со сложным контингентом учащихся в течение 2 лет;
- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых педагогов в начале профессиональной деятельности (участие в работе методических объединений, Школ молодого учителя и прочее);
- поощрять молодых педагогов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности образовательной организации;
- 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;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- 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 и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

3.8.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

3.8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

3.8.7. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.9. Стороны совместно:

3.9.1. Рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне работников организации.

3.9.2. Содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса работников, чествуют ветеранов труда.

3.9.3. Принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы.

3.9.4. Способствуют организации досуга, спортивных и физкультурно-оздоровительных мероприятий таких, как Туристический слёт, Спартакиада работников образования, коллективные экскурсии, посещения театра и т.п.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка (*приложение № 1*), расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за

больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601).

4.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год (по полугодиям) устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель обязан заранее ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на полугодие в письменном виде не менее чем за два месяца.

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

4.1.7. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.1.6. настоящего раздела.

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

4.1.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала

учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.10. Продолжительность рабочей недели (*шестидневная или пятидневная*) с (*соответственно с одним или двумя*) выходными днями в неделю устанавливается для работников Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами (*Приложение № 1*).

4.1.11. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению учителя.

При составлении расписаний учебных занятий учителям, имеющим нагрузку не более 18 часов, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

4.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

4.1.13. В период дистанционного обучения, деятельность Школы осуществляется в соответствии с утвержденным режимом работы, деятельность педагогических работников – в соответствии с установленной учебной нагрузкой, расписанием учебных занятий, иных работников – режимом рабочего времени, графиком сменности. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в период дистанционного обучения определяется исходя из учебной нагрузки каждого педагога.

4.1.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения

выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.99 ТК РФ).

4.1.15. Отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Продолжительность дополнительного отпуска, работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней.

4.1.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

4.1.18. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

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

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися.

4.1.20. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора, руководителей структурных подразделений

регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Педагогическим работникам, директору, заместителям директора, руководителям структурных подразделений предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней⁸ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

4.1.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

4.1.22. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня

⁸ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством⁹.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 5 календарных дней.

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

4.1.24. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска - 56 календарных дней.

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

4.1.25. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» **(Приложение № 6)**.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;
- рождения ребёнка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;

⁹ В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда - 3 календарных дня;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края - 3 календарных дня.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263ТК РФ).

4.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях¹⁰:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.2.3. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) работу, ограничивает их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.2.4. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

¹⁰ В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

4.2.5. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах решаются руководителем организации с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

5.1.1. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 25 числа – за первую половину текущего месяца, 10 числа следующего за отработанным месяцем– окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации¹¹.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

¹¹ Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

5.1.3. Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.1.4. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения¹².

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;

- доплаты и надбавки 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;

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

¹² Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

5.1.5. Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к сфере образования, осуществляется в соответствии с отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Краснодарском крае. Компенсационные и стимулирующие выплаты указанным работникам производятся по условиям оплаты труда общеобразовательной организации.

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

5.1.7. Ежемесячная выплата стимулирующего характера, в размере трех тысяч рублей, дополнительно выплачивается работникам в соответствии с перечнем должностей (закон Краснодарского края от.03.03.2010г № 1911). Выплата производится в полном объеме при условии отработки нормы рабочего времени и выполнения нормы труда работником.

5.1.8. При изменении размера оплаты труда работника, в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома¹³;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении .

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.9. Доплаты за выполнение работниками дополнительной работы производятся сверх минимального размера оплаты труда.

5.1.10. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается

¹³ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 7,5 % ставки заработной платы (должностного оклада).

5.1.11. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета.

5.1.12. Выплата заработной платы в размере ниже установленного оклада (ставки) заработной платы учителям 1-х классов при применении в оздоровительных целях и для обеспечения процесса адаптации детей к требованиям школы в первые два месяца учебного года «ступенчатого» метода наращивания учебной нагрузки, а также использования динамической паузы не допускается

5.1.13. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ)¹⁴. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

5.1.15. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится в случаях, предусмотренных в **Приложении № 7** к Положению об оплате труда, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

5.1.16. В целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;
- отсутствием на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;
- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;
- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

¹⁴Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников.

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.1.17. При замещении отсутствующих работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего работника.

5.1.18. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования, оплата труда работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.

5.1.19. При переходе на дистанционное обучение или в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.1.20. Работа уборщиков помещений, дворников и других работников, оплата труда которых зависит от нормы труда (нормы убираемой площади), устанавливаемой локальными нормативными актами образовательных организаций на основании типовых норм труда, утвержденных постановлением Госкомтруда СССР от 29 декабря 1990 года № 469 «Об утверждении Норматива времени на уборку служебных и культурно – бытовых помещений» сверх нормы, считается совместительством и оформляется отдельными трудовыми договорами с соответствующей оплатой.

5.2. Стороны договорились:

5.2.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 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;

- дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых на увеличение фондов оплаты труда работников организаций, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

- 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);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке.

5.2.2. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется до 30% средств фонда заработной платы¹⁵:

5.2.3. На выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации, определить из общего объема средств, предназначенных в образовательной организации на выплаты стимулирующего характера.

5.2.4. На выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определить до 1% процент (ов) из общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

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

5.2.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам (Приложения № 2).

5.3. Учителям, ведущим учебные занятия по учебным предметам, по которым предусматривается деление класса на две подгруппы не предусматривается доплата в ставки заработной платы в случаях проведения учебных занятий с обучающимися класса в целом.

¹⁵ Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

5.4. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

5.5. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)¹⁶.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет - на 1 год, но не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости на 1 год, но не менее чем за один год; по окончании длительной болезни на 1 год, но не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на 1 год, но не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.6. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

¹⁶ В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату¹⁷ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны договорились:

6.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, 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.

6.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

6.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

6.2 Работодатель обязуется:

6.2.1. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении средств на его приобретение (строительство), земельных участков под индивидуальное строительство.

¹⁷ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.2.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.2.3. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.2.4. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

6.2.6. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

6.2.8. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

6.2.9. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

6.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской

Федерации по Краснодарскому краю, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию.

6.3.2. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

6.3.3. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов¹⁸, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

6.3.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.3.5. Содействовать оздоровлению членов Профсоюза и членов их семей.

6.3.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

6.3.7. Способствовать проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования.

6.4. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

- разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края;

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края"*).

¹⁸ Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

- назначает ответственных за организацию работ по охране труда в целом по организации, а также в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности - должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда (ст. 214, ст. 219 ТК РФ);
- организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 214, ст. 221 ТК РФ);
- обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214, ст. 220 ТК РФ);
- оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда;
- обеспечивает исполнение отраслевых правил охраны труда, отраслевого соглашения;
- обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- обеспечивает оборудованными санитарно-бытовыми помещениями, помещениями для приема пищи, комнатами для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организует посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;
- ведёт реестр (перечень) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей

деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов (ст.214 ТК РФ);

- обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- обеспечивать систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.2. Стороны могут создавать совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Социального Фонда России (ст.219, ст. 224 ТК РФ).

7.3. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители представительного органа организации.

При наличии мотивированного мнения представительного органа обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель и представительный орган работников разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (*приложение № 3 к договору*).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от Социального Фонда России на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры (освидетельствования) работников образовательного учреждения, в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (освидетельствований), а также в случае медицинских противопоказаний (ст.214, ст. 220 ТК РФ).

Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работников учреждения.

7.5.2. Обеспечить:

за счет собственных средств учреждения приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (*приложение № 4 к договору*), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятых на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (*приложение № 5 к договору*);

уход, хранение, стирку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ и правилах их применения;

7.5.3. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организаций в соответствии с требованиями охраны труда (ст.216.3 ТК РФ).

7.5.4. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

7.5.5. Обеспечить работникам прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством (*ст. 185.1 ТК РФ*):

- работники в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы и среднего заработка;

- работники, достигшие возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка (Федеральный закон от 31.07.2020 № 261-ФЗ);

- 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, которые получают пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

7.5.6. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

7.6. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

7.6.1. Запрещает прием на работу женщин на участки производства, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (*Приказ Минтруда России от 14.09.2021 № 629н «Об утверждении предельно допустимых норм нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную»*).

7.6.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

7.6.3. Работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, предоставляет специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время.

7.6.4. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

7.7. Работодатель обязуется:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД и других опасных заболеваний;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*).

7.8. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с представительным органом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8. Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника

ежемесячное перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

8.2.1. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

8.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.2.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

8.2.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.6. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.2.7. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов выборного профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3. Стороны исходят из того, что:

8.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ).
- 8.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

8.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

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

8.3.6. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, территориального и краевого Совета молодых педагогов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

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

8.3.8. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, распределению стимулирующих выплат и премий педагогическим работникам школы, социальному страхованию .

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

9.1 Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

Текущий контроль выполнения договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2. Стороны договорились совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом.

Примерный перечень приложений к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда , стимулировании и премировании работников
3. Соглашение по охране труда
4. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются сертифицированными спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»
5. Перечень профессий и должностей работников, которые обеспечиваются сертифицированными смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств».
6. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года
7. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им.Ю.А. Гагарина г.Курганинска
8. Положение «О предотвращении и урегулировании конфликта интересов»
9. Положение о сотрудничестве с правоохранительными органами
10. Стандарты и процедуры, направленные на обеспечение добросовестной работы и поведения работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им.Ю.А. Гагарина г. Курганинска муниципального образования Курганинский район
11. Перечень опасностей и профессиональных рисков
12. План мероприятий по снижению профессиональных рисков
13. Меры по снижению, устранению выявленных профрисков

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

О.Ф. Евсина
26 апреля 2023 г.

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

А.В. Калугин
26 апреля 2023г.

Правила внутреннего трудового распорядка

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
средняя общеобразовательная школа №2

1. Общие положения о действии Правил.
2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения.
3. Основные обязанности работника.
4. Основные обязанности работодателя.
5. Режим работы организации. Рабочее время работников.
6. Поощрения.
7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.
8. Ответственность работодателя.

1. Общие положения о действии Правил.

1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школы №2 им. Ю.А.Гагарина (далее МАОУ СОШ №2)
2. Работодатель обязан в соответствии с ТК, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
3. Работодатель – образовательное учреждение в лице директора, вступившая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляет руководитель организации - директор (Далее «работодатель» - руководитель организации).

4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.
5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к обучающимся не допускается.
6. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителя.
7. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке.
8. Правила утверждены с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Приказ объявляется работнику под расписку в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора.

Фактическое допущение работника к работе с ведома или по поручению работодателя считается заключением трудового договора независимо от того, был ли он оформлен надлежащим образом.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

2.3. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- ✓ военный билет (временное удостоверение), удостоверение граждан, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании (*при поступлении на работу на педагогические должности: учителя-логопеда, учителя-дефектолога, логопеда, педагога-психолога предъявляются требования к профилю полученной специальности*);
- ✓ медицинское заключение по результатам предварительного медицинского освидетельствования;
- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подтверждающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.4. Существенными условиями трудового договора и обязательными для включения в него являются:

- ✓ место работы (с указанием структурного подразделения);
- ✓ дата вступления договора в силу;
- ✓ дата начала работы;
- ✓ наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации;
- ✓ объем учебной нагрузки (для учителей);
- ✓ права и обязанности работника;
- ✓ права и обязанности работодателя;
- ✓ характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу во вредных и тяжелых условиях;
- ✓ режим труда и отдыха (в части, отличающейся от настоящих Правил);
- ✓ условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- ✓ виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Данные существенные условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:

- ✓ для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- ✓ для выполнения заведомо определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
- ✓ при заключении договора с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- ✓ при заключении договора с лицами, направленными на временную работу органами службы занятости населения.

В иных случаях срочный договор заключается с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

2.6. По инициативе работодателя при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин;
- ✓ лиц, не достигших возраста 18 лет;
- ✓ лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями
- ✓ лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.7. При приеме на работу работодатель обязан под роспись ознакомить работника с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.

2.8. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (*изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.*) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (*работы по определенной специальности, квалификации или должности*).

Подобное изменение допускается только на новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора

допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.9. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев;

для предотвращения простоя – временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера;

для предотвращения уничтожения или порчи имущества;

для замещения отсутствующего работника.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации, только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, произведенная сверх продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.10. При смене собственника имущества, изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

2.11. Прекращение (расторжение) трудового договора по инициативе работодателя производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

2.12.. Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.13. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится,

за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора (*перевод*).

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (*зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.*), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

2.15. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи

- ✓ с сокращением численности или штата работников;
 - ✓ несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - ✓ с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.16. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

2.17. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с: отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

2.18. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам, по их желанию, предоставляется один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

2.19. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй ст.180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.20. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника

2.21. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников;
- не использует иностранную рабочую силу.

2.22. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3. Права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством, иными федеральными законами;

- 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 в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение своей квалификации и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном действующим законодательством, иными федеральными законами;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении организацией в предусмотренных законодательством, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Основные обязанности работника.

Работники, состоящие в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров обязаны:

- неукоснительно подчиняться требованиям Устава образовательного учреждения, настоящих Правил;

- точно и в полной мере выполнять свои должностные обязанности, руководствоваться утвержденными должностными инструкциями, обусловленными тарифно-квалификационными характеристиками;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- исполнять приказы и распоряжения работодателя (его заместителя или официально уполномоченного представителя работодателя), изданные в пределах его компетенции и в установленной законодательством форме;
- строго следовать требованиям и обеспечивать выполнение правил и норм по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии, гигиены и противопожарной безопасности;
- проходить периодические медицинские обследования;
- педагогические работники – иметь соответствующий образовательный ценз;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- незамедлительно сообщать работодателю (его заместителям или лицам, его заменяющим) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

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;
- осуществлять контроль над организацией ознакомления всех участников образовательных отношений с документами, регламентирующими организацию работы школы в период дистанционного обучения.
 - контролировать соблюдение работниками школы установленного режима работы;
 - осуществлять контроль над реализацией мероприятий, направленных на обеспечение выполнения образовательных программ;
 - принимать управленческие решения, направленные на повышение качества работы школы в период дистанционного обучения;
 - обеспечить работникам безопасность условия труда, соответствующие требованиям гигиены труда, техники безопасности, государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - обеспечивать работников помещением, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
 - создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, выплаты социального характера в полном размере в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
 - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного

надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;

- обеспечить порядок сохранности имущества учреждения, работников, учащихся.

4.3. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

4.4. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

4.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

5. Режим работы организации. Рабочее время и время отдыха работников.

5.1. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

Продолжительность учебного года на первой, второй и третьей ступенях общего образования составляет *не менее* 34 недель без учета государственной (итоговой) аттестации, в первом классе - 33 недели.

5.2. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом - *не менее* 8 недель. Для обучающихся в первом классе устанавливаются в течение года дополнительные недельные каникулы.

5.3. В МАОУ СОШ №2 устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём - воскресенье .

5.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком,

утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения, условиями трудового договора.

Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.5. При сменной работе (сторож-вахтёр) продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работодатель учитывает мнение ПК. Суммированный учет рабочего времени. Учетный период год. Выходные по скользящему графику. Время приёма пищи входит в рабочее время.

5.6. Начало рабочего дня в 8 час. 00 мин.

Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- 1 час - с 12 час. 00 мин. до 13 час.00 мин.;

Окончание работы:

- в обычный рабочий день – 17 час. 00 мин.

Для преподавателей режим работы устанавливается согласно нагрузке и расписанию уроков.

Сменная работа (для сторожей) осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. Суммированный учет рабочего времени, учетный период год.

5.7. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

5.8. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

(Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки).

5.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

5.10. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Руководитель учреждения обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

5.11. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

5.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на 1 ставку заработной платы, установлена в соответствии с трудовым договором).

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

5.16. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.18. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем согласно ст. 99 ТК РФ.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

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

по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

5.20. Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.21. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.23. 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 каникулярный период утверждается приказом руководителя.

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

5.25. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работы, выполняемой в условиях чрезвычайных обстоятельств.

5.26. В период дистанционного обучения, деятельность Школы осуществляется в соответствии с утвержденным режимом работы, деятельность педагогических работников – в соответствии с установленной учебной нагрузкой, расписанием учебных занятий, иных работников – режимом рабочего времени, графиком сменности. Продолжительность рабочего времени педагогических работников в период дистанционного обучения определяется исходя из учебной нагрузки каждого педагога.

5.27. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.29. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска обслуживающего персонала - 28 календарных дней, педагогических работников - 56 календарных дней.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска

работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации .

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях:
временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

5.31. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.32. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

В случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работнику по его письменному заявлению предоставляется без содержания отпуск продолжительностью до 5 календарных дней.

5.33. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

При наличии финансовых возможностей, а также возможности обеспечения работой работодатель имеет право по просьбе работника часть его отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменить денежной компенсацией в соответствующем размере.

5.34. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

6. Поощрения

6.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии (при наличии средств в учреждении);
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;

6.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) – виновные действия работника, результатом которых явилось неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:

- Уставом образовательного учреждения;
- трудовым договором;
- настоящими Правилами;
- приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителем лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.6. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

7.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания к работнику не применяются меры поощрения (в том числе премирование).

7.10. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п.5 ст.81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

7.11. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

7.12. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

7.13. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им Работодателю, так и за ущерб, возникший у Работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.

7.14. Работник, причинивший ущерб Работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

7.15. Работодатель обязан доказать размер причиненного ему ущерба.

8 .Ответственность работодателя

8.1. Работодатель несет ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами:

8.2. Работодатель обязан в случаях, установленных законодательством РФ, возместить работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться.

8.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

8.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель несет ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ.

8.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и Работодателя.

8.6. Работодатель, причинивший ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

8.7. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя. При этом договорная ответственность Работодателя перед работником не может быть ниже, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

8.8. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения Работодателя от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

8.9. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный им работнику в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

**С правилами внутреннего трудового распорядка
ознакомлен(а):**

№ п/п	Ф.И.О. работника	Личная подпись	Дата

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г

Положение об оплате труда , стимулировании и премировании работников

муниципального автономного образовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №2 имени Ю.А.Гагарина
г. Курганинск

1. Общие положения
2. Порядок и условия оплаты труда
3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера
4. Порядок и условия выплат компенсационного характера
5. Порядок и условия премирования работников учреждений
6. Материальная помощь
7. Оплата труда руководителя, заместителей
8. Штатное расписание

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения (далее – Положение), разработано в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, находящегося в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников МАОУ СОШ №2, находящейся в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район (далее – учреждение).

1.3. Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы;

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителей.

1.4. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.7. Зарплата предельными размерами не ограничивается.

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

1.9. Зарплата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников государственных бюджетных учреждений на 1 декабря 2008 г., при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.11. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения, в части оплаты труда работников, предусматриваемый главному

распорядителю – управлению образования администрации муниципального образования Курганский район, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждением услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Базовые размеры окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам по занимаемой должности работников учреждения отрасли «Образование»:

профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	8793 рубля;
профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	9282 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6053 рублей;
профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно - вспомогательного персонала второго уровня	6860 рублей.

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы при их увеличении (индексации), а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностные оклады могут увеличиваться, индексироваться, в сроки и в пределах размеров повышения (индексации) должностного оклада работников муниципального учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. На основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель самостоятельно устанавливает оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням.

Применение коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленному по профессиональным квалификационным группам, и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями

(выплачиваемой педагогическим работникам), установленный по состоянию на 31 декабря 2012 г. (115 рублей), образует новый оклад.

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставкам заработной платы отражены в **приложении 1** к настоящему Положению.

2.3. На стимулирующую часть направляется не менее 20% общего фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

2.3.1. Применение надбавок к ставке заработной платы не образует новый базовый оклад и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и других выплат.

2.4. Установление окладов работникам учреждения, должности которых не включены в пункт 2.1. производится в соответствии с профессиональными квалификационными группами общих профессий рабочих и профессиональными квалификационными группами общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными нормативными правовыми актами муниципального образования Курганинский район.

2.5. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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».

2.6. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс производится исходя из размера стоимости педагогической услуги. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждений устанавливается в соответствии с **приложением 3** к настоящему Положению.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты работников учреждений устанавливаются в соответствии с **приложением 4** к настоящему Положению.

2.8. Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в **приложении 5** к настоящему Положению.

2.9. Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в

вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в *приложении 6* к настоящему Положению.

2.10. Штатное расписание учреждения рассчитывается в пределах утвержденного фонда и утверждается руководителем учреждения.

3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

3.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,15 - при наличии высшей квалификационной категории;

0,10 - при наличии первой квалификационной категории.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, показателей эффективности деятельности и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента- до 3,0.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание, при соответствии почетного звания, ученой степени профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента:

0,075 - за ученую степень кандидата наук или за почетное звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник»;

0,15 - за ученую степень доктора наук.

Повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

3.5. Положением об оплате труда и стимулировании труда работников может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда:

руководителей структурных подразделений и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

3.6. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы работникам рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы ;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 200%. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам за стаж педагогической работы, другим работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 до 5 лет - 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 10%;

при выслуге лет от 10 лет - 15%.

3.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 3.3 и 3.6 настоящего Положения, устанавливаются пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы).

3.9. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке (в редакции постановления Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 25 января 2012 г. № 42).

Отдельным категориям работников высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера (дополнен - постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 7 февраля 2012 г. № 118).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев (определения качественных и количественных показателей), позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края (дополнен - постановление Главы администрации (губернатора) Краснодарский край от 7 февраля 2012 г. № 118).

3.10. Выплата за выполнение функций классного руководителя:

4000 (четыре тысячи) рублей в месяц, за счет средств краевого бюджета;

5000 (пять тысяч) рублей в месяц, за счет средств федерального бюджета.

В соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2020 г. № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развития образования», утвержденную постановлением Правительства Российской Федерации от 26 декабря 2017 г. № 1642 «Об утверждении государственной

программы Российской Федерации «Развития образования», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 14 августа 2020 г. № 453 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 5 октября 2015 г. № 939 «Об утверждении государственной программы Краснодарского края «Развития образования», постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 14 сентября 2020 г. № 918 «Об утверждении Порядка выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, подведомственных управлению образования администрации муниципального образования Курганинский район, реализующих программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» производится стимулирующая выплата за выполнение функций классного руководителя именуемая «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» в размере 5000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство в двух и более классах, устанавливается за выполнение функции классного руководителя в каждом классе, но не более двух стимулирующих выплат одному педагогическому работнику.

Стимулирующая выплата устанавливается и выплачивается педагогическому работнику в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

Выплаты производятся независимо от количества обучающихся в классе.

3.11. В соответствии с постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 14 февраля 2012 г. № 320 «Об утверждении порядка и условий выплат отдельным категориям работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования Курганинский район», приказом министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края от 27 апреля 2022 г. № 1005 «Об утверждении Общих требований и условий осуществления доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2-2.4 пункта 2 раздела III «Методики распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края приложения 3 к Закону Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования»» определены общие требования и условия осуществления следующих доплат, определенных подпунктами 1.2, 1.3 пункта 1 и подпунктами 2.2 - 2.4 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону

Краснодарского края от 3 марта 2010 г. № 1911-КЗ «О наделении органов местного самоуправления муниципальных образований Краснодарского края государственными полномочиями в области образования» (далее - Общие требования, выплата (доплата), Закон № 1911- КЗ):

1) выплат стимулирования отдельных категорий работников муниципальных общеобразовательных организаций, в размере 3000 (трех тысяч) рублей (за счет средств муниципального бюджета);

2) доплат в размере 3000 (трех тысяч) рублей педагогическим работникам в возрасте до 35 лет, трудоустроившимся в течение двух лет со дня окончания образовательной организации профессионального или высшего образования в муниципальные общеобразовательные организации по основному месту работы и по основной должности в соответствии с полученной квалификацией (за счет средств краевого бюджета).

Условиями осуществления выплаты (доплаты), определенной пунктом 1 настоящих Общих требований, являются:

1) для подпункта 1:

осуществление работником трудовой деятельности на основании трудового договора в муниципальной общеобразовательной организации, по должности или профессии, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ;

выполнение работником объема работы не менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку.

Работникам, выполняющим объемы работы менее установленной нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы) на одну ставку, выплата устанавливается пропорционально выполняемому объёму работы.

При занятии штатной должности в объеме более одной ставки по штатному расписанию выплата (доплата) устанавливается как за одну ставку.

Занятие должности, указанной в подпункте 2.2 пункта 2 раздела III «Методика распределения субвенций между бюджетами муниципальных районов (городских округов) Краснодарского края» приложения 3 к Закону № 1911-КЗ, на условиях совместительства и (или) привлечение работника наряду с работой, определенной трудовым договором, к выполнению дополнительной работы при совмещении должностей (профессий), расширении зон обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не является основанием для предоставления выплаты (доплаты).

Выплата (доплата) осуществляется пропорционально отработанному времени за календарный месяц.

2) для подпункта 2:

осуществление педагогическим работником в возрасте до 35 лет (включительно) (далее - молодой педагог) трудовой деятельности в муниципальной общеобразовательной организации, на основании трудового договора по должности, предусмотренной пунктом 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», в соответствии с полученной квалификацией в течение двух лет со дня окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего образования.

В рамках настоящего подпункта:

днем окончания образовательной организации профессионального или высшего образования является дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Исчисление двухлетнего периода осуществляется с даты, указанной в настоящем абзаце, по дате трудоустройства молодого педагога; исчисление возраста молодого педагога осуществляется на дату заключения трудового договора, предусмотренного в рамках настоящего Порядка, от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого педагога (документа его заменяющего).

выплата (доплата) устанавливается молодому педагогу с начала учебного года (1 сентября) или с даты трудоустройства молодого педагога, в случае если он принят после 1 сентября, и устанавливается на срок в 3 года (36 месяцев); выплата (доплата) молодому педагогу осуществляется в полном объеме при установлении ему в трудовом договоре педагогической нагрузки в размере не менее 0,5 ставки. Установление нагрузки более 1 ставки не влечет за собой увеличение размера выплаты (доплаты);

выплата (доплата) молодому педагогу производится ежемесячно с учетом фактически отработанного времени за календарный месяц;

при заключении срочного трудового договора между муниципальной общеобразовательной организацией, и молодым педагогом, выплата (доплата) не осуществляется, за исключением случая заключения срочного трудового договора на срок 1 календарный год и более на период временного отсутствия работника по причине его призыва на военную службу или направления его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

в случае призыва молодого педагога на военную службу или

направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет, выплата (доплата) молодому педагогу не осуществляется. Выплата (доплата) молодому педагогу возобновляется по истечению обстоятельств, указанных в настоящем абзаце, при условии сохранения за молодым педагогом основного места работы и должности, и осуществляется до истечения установленного срока в 3 года (36 месяцев) без учета периодов призыва молодого педагога на военную службу или направление его на заменяющую эту военную службу альтернативную гражданскую службу, а также нахождения молодого педагога на больничном по беременности и родам, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;

выплата (доплата) сохраняется в случае перехода молодого педагога в другую муниципальную общеобразовательную организацию, расположенную на территории Курганинского района. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Курганинского района, с которой молодой педагог прекращает трудовые отношения, предоставляет молодому педагогу справку в свободной форме о дате, с которой установлена выплата (доплата) молодому педагогу, и фактическом периоде осуществления такой выплаты (доплаты) в месяцах с точностью до двух десятичных знаков. Муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Курганинского района, с которой молодой педагог заключает трудовой договор, учитывает предусмотренную настоящим абзацем справку при установлении выплаты (доплаты) в пределах общего срока ее осуществления в 3 года (36 месяцев);

в Правовом акте муниципальной общеобразовательной организации, расположенной на территории Курганинского района, а также в форме расчетного листа указывается наименование доплаты "Краевая доплата молодому педагогу в 3000 рублей";

муниципальная общеобразовательная организация, расположенная на территории Курганинского района, в свободной форме ведет обособленный учет трудоустроенных молодых педагогов на бумажном носителе».

3.12. Педагогические работники муниципального общеобразовательного учреждения СОШ №2 (которые осуществляют трудовую деятельность на основании трудового договора, заключенного по 1 сентября 2022 г., по основному месту работы) (далее – педагогические работники) имеют право на получение ежегодной денежной выплаты к началу учебного года.

Ежегодная выплата не предоставляется педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, находящимся по состоянию на 1 августа соответствующего года в длительном отпуске сроком до одного года или в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Список педагогических работников, имеющих право на предоставление ежегодной выплаты, утверждается приказом руководителя муниципального общеобразовательного учреждения.

Размер ежегодной выплаты устанавливается в сумме 5750 рублей.

Ежегодная выплата осуществляется за счет средств краевого бюджета и является составной частью заработной платы педагогического работника.

Ежегодная выплата предоставляется педагогическим работникам при условии занятия ими штатной должности в размере не менее 0,5 ставки без учета отработанного времени.

При занятии штатной должности в размере менее 0,5 ставки ежегодная выплата производится пропорционально размеру занятой штатной должности без учета отработанного времени.

Ежегодная выплата педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений производится в период с 25 августа по 10 сентября соответствующего года.

3.13 Основная цель предоставления вознаграждений из стимулирующей части фонда оплаты труда – повысить качество образования и мотивации учителей.

Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим и иным работникам из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливать:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;
- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);
- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);
- за выполнение дополнительных работ, не входящих в должностные обязанности работников, без занятия штатной должности: выполнение общественной работы в учреждении, классное руководство, проверка письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, пришкольно-опытным участком (теплицей), музеем, методическими и предметными комиссиями (объединениями), проведение работы по дополнительным образовательным программам, организация профессиональной ориентации, организация и проведение работы по физическому воспитанию и соревнований среди учащихся и воспитанников, сопровождение на конкурсы, олимпиады, различные хозяйственные и другие дополнительные работы;
- за работу на летней оздоровительной площадке;
- за возросший объём дополнительной нагрузки, связанный как с методическим, организационным, так и с техническим обеспечением обучения детей с применением новых (дистанционных) форм, в том числе

связанный с необходимостью координации занятости детей и родителей посредством мобильной связи;

- за результаты участия учащихся в предметных олимпиадах, творческих конкурсах и спортивных соревнованиях научно-практических конференциях;
- за высокие академические и творческие достижения учителя, постоянное повышение педагогического мастерства
- за развитие имиджа школы, выполнение общественно-значимой деятельности;
- за проведение консультаций в выпускных классах (9, 11 классы);
- за заведование школьными методическими объединениями;
- за пропаганду чтения как форму культурного досуга;
- за оформление тематических выставок;
- участие в общешкольных и районных мероприятиях;
- за своевременное и качественное оформление документации;
- за расширение зон обслуживания;
- за интенсивность труда;
- за сложность и напряжённость работы;
- за обслуживание и ремонт вычислительной техники.

3.14. Стимулирование труда младшего обслуживающего персонала осуществляется в соответствии со следующими критериями:

- за качественное содержание закрепленного участка в соответствии с требованиями СанПин
- за качественное ведение первичной документации
- за участие в ремонте школы
- за подготовку школы к новому учебному году
- за расширение площади убираемого участка, включая классные кабинеты, гардероб, вестибюль.
- за расширение зон обслуживания.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по представлениям заместителей руководителя.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.15. Для стимулирования труда педагогических работников в учреждении установлены следующие стимулирующие надбавки к окладу:

	<i>Основание для стимулирования труда</i>	
I	Результативность образовательной деятельности	
	ведение предшкольной подготовки	кол-во детей х СТП х кол- во занятий в

		месяц
	разработка элективных курсов, высокие достижения в работе.	от 500 руб.
	стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения.	от 1000 руб.
II	Подготовка победителей олимпиад: школьный уровень	до 200 руб.
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный уровень	от 1000 руб.
	краевой уровень	от 1500 руб.
	федеральный уровень	от 2000 руб.
	за подготовку призёров на зональном, краевом и федеральном уровнях	от 500 руб.
III	Участие в творческих конкурсах различного уровня:	
	<i>Подготовка победителей и призёров:</i> школьный уровень	от 300 руб.
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный уровень	от 600 руб.
	краевой уровень	от 700 руб.
	федеральный уровень	от 900 руб.
IV	Участие в спортивных соревнованиях различного уровня	
	<i>Подготовка победителей и призёров:</i> школьный уровень	от 100 руб.
	муниципальный уровень	от 300 руб.
	зональный уровень	от 500 руб.
	краевой уровень	от 800 руб.
	федеральный уровень	от 1000 руб.
V	Результативность исследовательской деятельности учащихся:	
	муниципальный уровень	от 300 руб.
	зональный уровень	от 500 руб.
	краевой уровень	от 700 руб.
VI	Методическая деятельность	
	<i>Наличие публикаций в печатных СМИ:</i>	
	районных	от 100 руб.
	краевых	от 1000 руб.
	федеральных	от 1500 руб.
VII	<i>Наличие публикаций в электронных СМИ</i>	от 200 руб.
VIII	<i>Проведение открытых уроков:</i> школьный уровень	до 200 руб.
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный уровень	от 1000 руб.
	краевой уровень	от 1500 руб.
IX	<i>Выступление на МО:</i>	
	- школы	до 200 руб.

	- района	от 300 руб.
X	Публичное представление опыта работы (профессиональные конкурсы):	
	муниципальный уровень	от 500 руб.
	зональный	от 1000 руб.
	краевой	от 1500 руб.
	-федеральный	от 2000 руб.
XI	Организация воспитательной и социальной работы	
	высокий уровень обеспечения внеклассной занятости учащихся класса (более 90%), по итогам периода (1 раз в четверть)	от 300 руб.
	экскурсии по городу (в зависимости от затраченного времени)	от 100 руб.
	организация поездок:	
	- по району	от 100 руб.
	- за пределы района	от 300 руб.
	организация многодневных экскурсий (сутки)	от 300 руб.
	организация и проведение общешкольных мероприятий	от 100 руб.
	творческое участие класса в общешкольных мероприятиях и КТД	от 100 руб.
	участие в работе Штаба воспитательной работы	от 100 руб.
	организация работы с учащимися по предупреждению нарушений Закона 1539	от 100 руб.
	организация дежурства класса по школе	от 100 руб.
	организация питания учащихся (по итогам четверти):	
	100% учащихся	от 500 руб.
	80-90% учащихся	от 100 руб.
	работа на летних оздоровительных площадках	от 1000 руб.
XII	Выполнение поручений, связанных с общественно-значимой деятельностью:	
	обходы микроучастка (всеобуч)	от 250 руб.
	рейды по исполнению Закона 1539	от 250 руб.
	участие в городских и районных мероприятиях	от 500 руб.

4. Порядок и условия выплат компенсационного характера

4.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;
за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда – устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – до 24%.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не устанавливается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Выплаты за специфику работы педагогическим и другим работникам в отдельных учреждениях устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с **приложением 8** к настоящему Положению.

Применение выплат за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с трудовым кодексом российской федерации.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

4.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.10. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

4.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета применения повышающих коэффициентов к окладу (за исключением коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням) и стимулирующих выплат пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе).

5. Порядок и условия премирования работников учреждений

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в учреждениях могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников: заместителей руководителя, и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

5.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы – выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы. При премировании учитывается:

выплата за высокие показатели результативности;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

другие выплаты.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь при наличии средств. Материальная помощь работникам выплачивается одновременно в размере от 1000 до 3000 тысяч рублей (при наличии средств).

Выплата материальной помощи оказывается работникам школы в случаях:

регистрации брака

рождения ребенка

продолжительной болезни

смерти близких родственников.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения совместно с ПК на основании письменного заявления работника.

7. Оплата труда руководителя, заместителей

7.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

7.3. Главным распорядителем бюджетных средств - управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район, в ведении которого находятся учреждения, в утверждаемом им порядке могут устанавливаться руководителям этих учреждений выплаты стимулирующего характера.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений (без доплат и надбавок) и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого, педагогического, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

7.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

7.7. Премирование заместителей руководителей учреждений осуществляется за сложность и напряжённость работы.

7.8. Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район, в ведении которого находится учреждение.

Премирование руководителя может осуществляться за счет стимулирующего фонда учреждения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главным распорядителем бюджетных средств – управлением образования администрации муниципального образования Курганинский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

8. Штатное расписание

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера, и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности, рекомендуемая форма штатного расписания приведена в приложении 2 к настоящему Положению.

8.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по занимаемым должностям работников муниципального образовательного учреждения, находящегося в ведомственном подчинении управления образования администрации муниципального образования Курганинский район

№ п/п	Профессиональная группа/ квалификационный уровень	Рекомендуемые повышающие коэффициенты
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 6053 рублей	
1.1	Вожатый, секретарь учебной части, культорганизатор	0,00
2	Должности педагогических работников	
	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы – 8793рублей	
3.1	1 квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; инструктор по туризму	0,00

3.2	2 квалификационный уровень: Инструктор-методист; методист; педагог-организатор; социальный педагог	0,08
3.3	3 квалификационный уровень: педагог-психолог; советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	0,09
3.4	4 квалификационный уровень: преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; учитель; учитель-дефектолог; учитель- логопед (логопед)	0,10

Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников МАОУ
СОШ№2 им. Ю.А.Гагарина

Утверждаю:

Штат в количестве _____ единиц
с месячным фондом заработной
платы _____

Ф.И.О. _____

(подпись руководителя)

« _____ » _____ 20__ год

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ

муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школы №2 им. Ю.А.Гагарина

_____ по состоянию на дату

Наименование должности	Количество штатных единиц	Минимальный размер оклада (Дол)	Оклад (должностной оклад), став	Выплаты стимулирующего характера				Выплаты компенсационного характера					Всего в месяц на все ставки	
				за квалификацию	за качество выполнения	за выслугу	за сложность	за работу с	за работу в	за работу в выходные	в специализированных	за спецификацию		

		жностног о оклада), став ки зар аботн ой плат ы с ПКУ	ка зар аботн ой плат ы с учет ом коли чест ва став ок	нну ю кате гори ю	лняе мых рабо т	лет	инте нсив ность , на пря жен ность, пре мии	вре дны ми усл ови ями тру да (10 %,1 2%)	но чн ое вре мя (35 %)	нерабочи е празднич ные дни,за работу, не входящу ю в круг должност ных обязанно стей	за работ у в сельс кой мест ности	рабо ты		
														Наименова ние должности
				за квали фика цион ну ю кате гори ю	за каче ство выпо лняе мых рабо т	за вы слу гу лет	за слож ность . инте нсив ность , на пря жен ность, пре мии	за ра бот у вре дны ми усл ови ями тру да (10 %,1 2%)	за ра бот у вре дны ми усл ови ями тру да (35 %)	за работу в выходны е нерабочи е празднич ные дни,за работу, не входящу ю в круг должност ных обязанно стей	специ али стам за рабо ту в сельс кой мест ност и	за спе цифи ку рабо ты		
Итого административный персонал														
Итого педагогический персонал														
Итого по УВП														
Итого МОП														
Итого:														

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата учителей и преподавателей определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

учителей и преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

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

2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

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

Порядок и условия почасовой оплаты труда

1. Почасовая оплата труда учителей и преподавателей и других педагогических работников 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 управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательное учреждение;

при оплате за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации в соответствии с пунктом 1.1 Приложения № 3 к настоящему Положению;

Размер оплаты за один 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, установленное 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 учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. При оплате за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения, а также участвующих в проведении учебных

занятий, размеры ставок почасовой оплаты труда устанавливаются учреждением самостоятельно.

Приложение №5
к Положению об оплате труда
работников
МАОУ СОШ№2 им. Ю.А.Гагарина

ПЕРЕЧЕНЬ
учреждений, организаций и должностей,
время работы в которых засчитывается
в педагогический стаж
работников образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые)</p>
<p>Наименование учреждений и</p>	<p>Наименование должностей</p>

организаций	
	физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие),
	заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)	руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями 2. Отделы (бюро) технич. обуч., отделы кадров организаций, подраздел. министерств (ведомств), занимающиеся вопросами	1) руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
Наименование учреждений и	Наименование должностей

организаций	
подготовки и повышения	
квалификации кадров на производстве	штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками	воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по общеобразовательной работе (обучению), старший инспектор-методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Приложение № 6
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

**Порядок зачета в педагогический стаж времени работы
в отдельных учреждениях, (организациях),
а также времени обучения в учреждениях
высшего и среднего профессионального образования
и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации**

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотеккой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению

правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания;

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам-психологам.

4. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

6. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

7. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение № 7

к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

Перечень должностей педагогических работников, по которым при оплате труда учитывается имеющаяся квалификационная категория за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием (в том числе по совместительству), по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности)

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1*
1	2
Учитель; преподаватель.	Преподаватель; учитель; социальный педагог; педагог-организатор
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности).
Руководитель физического воспитания.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной

	нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания)
Учитель логопед.	Учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ по видам искусства); концертмейстер.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусства).
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)

Приложение №8
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

**Выплаты за специфику
работы педагогическим и другим
работникам в отдельных учреждениях
устанавливаются к окладу (должностному окладу),
ставке заработной платы**

№ п/п	Критерии повышения	Процент повышения
1.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	15 - 20
2	За работу в образовательных организациях с детьми с ограниченными возможностями здоровья, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи	20
3	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании	20

	медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	
4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в учреждениях здравоохранения и детских отделениях больниц для взрослых	20
5	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	20

Приложение №9
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

**Показатели для расчета ежемесячных (постоянных) выплат
стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, относящимся к
педагогам**

№ п\п	Наименование и обозначение показателя	Сумма
1	Заведование кабинетом	500 руб.
2	Классное руководство	4000 рублей из краевого бюджета и 5000 рублей из средств федерального бюджета
3	Тетради	Русский язык - 5 % от учительского оклада; математика, начальные классы – 3%; все остальные предметы (кроме музыки, физической культуры, трудовое обучение) – 1%
4	Руководство МО, МО классных руководителей, предметными комиссиями, ПМПК	500 руб.
5	Руководители НОУ	300 руб.
6	Руководители РМО	1000 руб.

7	Консультации (подготовка учащихся к ГИА, ЕГЭ) и дополнительные занятия с обучающимися, в том числе работа с отстающими и одаренными детьми	кол-во детей x СТП x кол-во занятий в месяц
8	Заведование музеем, музейным уголком	от 500 руб.
9	Работа с военкоматом	от 500 руб.
10	Работа со школьным сайтом, электронным журналом, дневниками, обслуживание компьютеров	от 1000 руб.
11	Звание «Заслуженный», «Народный», «Почетный работник»;	7,5% от базового должностного оклада
12	Выполнение обязанностей лаборанта	500 руб.
13	Заведование школьным тепличным комплексом	от 500 руб
14	Внеурочная деятельность (работа в рамках ФГОС)	Рассчитывать по формуле: по начальной школе - (количество учащихся × количество часов × стоимость СТП) ×2; в среднем звене - количество учащихся × количество часов × стоимость СТП
15	Районное тьюторство	1000
16	Предшкольная подготовка	кол-во детей x СТП x кол-во занятий в месяц
17	Работа по экстремизму и терроризму	от 500
18	За обслуживание и ремонт компьютерной техники, а также работа с музыкальной аппаратурой, поддержание в исправном состоянии усилителей, магнитофонов, радиоприемников, которые используются в учебном процессе	от 1000
19	Организация льготного питания	от 500
20	Семейное обучение	от 300
21	Работа с молодыми специалистами (наставничество)	от 300 руб
22	Организация работы по профилактике наркомании среди учащихся:	

	Заместитель директора по воспитательной работе Учителя физической культуры Социальный педагог Педагог-психолог	2000 руб. 2000 руб. 1000 руб. 1000 руб.
23	Работа председателя профсоюзной организации учреждения	1000 руб.
24	Организация работы кружков, клубов, секций. Оплата труда, внеурочной деятельности учителей, реализующих (ФГОС)	кол-во детей x СТП x кол-во занятий в месяц

Выплаты производить при наличии средств.

Приложение №10
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, относящимся к учебно-вспомогательному персоналу (библиотекарь)

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Оценка показателя	Сумма
1.Справочно-библиографическая работа	Оформление тематических стендов, информационных справок, в том числе по новинкам методической литературы Б-1	По количеству оформленных стендов, справок. Учитывая качество, эстетику, значимость и т.д.	от 200
2.Работа с читателями: индивидуальная и массовая	Организация книжных выставок, литературных викторин, игр и т.д. Участие в конкурсах различного масштаба. Обзорные беседы по	По количеству и качеству выставок, викторин, игр, обзорных бесед, уроков	от 200

	прочитанным книгам. Проведение библиотечных уроков, уроков внеклассного чтения Б-2		
3.Работа по сохранению библиотечного фонда	Рейды по проверке учебников. Б-3	По четвертям	от 200
4.Освоение программы для школьных библиотек MARK-SQL	Создание базы данных школьной библиотеки. Б-4	Наличие базы. Ведение работы по созданию базы. Наличие актуальной базы.	от 350
5.Положительная оценка деятельности библиотекаря	Высокая читательская активность	По итогам анкетирования и проверки формуляров (по четвертям)	от 350

Приложение №11
к Положению об оплате труда работников МАОУ СОШ№2 им. Ю.А.Гагарина

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда обслуживающему персоналу

Наименование показателя	Обозначение показателя	Сумма
1.Генеральная уборка	ОП-1	от 200
2.Ежедневная уборка туалетов	ОП-2	от 500
3.Ремонтные работы	ОП-3	от 2000
4.Покос газонной травы	ОП-4	от 1000
5.Уход за школьным участком и теплицей	ОП-5	от 1000

Приложение №12
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда работникам, относящимся к административному персоналу
(заместителя директора по АХР)**

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Сумма
1.Обеспечение комплексной безопасности школы	Высокое качество подготовки, организации и проведении ремонтных работ АХР-2	от 3000
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих (пожнадзор, СЭС и др.) АХР-3	от 150
2.Сохранение здоровья учащихся и сотрудников в учреждении	Отсутствие травматизма за отчетный период АХР-4	от 200
3.Удешевление питания учащихся	Организация эффективной работы на пришкольном участке и школьной теплице с дальнейшей переработкой овощей АХР-5	от 300

Приложение №13
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

**Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты
труда работникам, относящимся к административному персоналу
(заместителя директора по учебно-воспитательной работе)**

Критерии и его	Наименование и обозначение показателя	Максимальная оценка	Сумма
-------------------	--	------------------------	-------

максимальная оценка			
1.Эффективность управленческой деятельности	Проведение мониторинга в школе УВР-1	За отчетный период	от 350
2.Качество и доступность общего образования	Качество методической помощи педагогам в их практической деятельности УВР-2	По количеству проводимых мероприятий	от 150
3.Качество и доступность общего образования в школе	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ элективных курсов, выполнение программ профильного изучения предметов УВР-3	За отчетный период	от 300
	Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования УВР-4	По количеству проведенных мероприятий	от 200
4.Кадровые ресурсы учреждения	Развитие педагогического творчества (участие педагогов в конкурсах, конференциях, научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работе и т.д.) УВР-5	Высокий % педагогов, принявших участие и результативность	от 300

Приложение №14
к Положению об оплате труда
работников МАОУ СОШ№2
им. Ю.А.Гагарина

Показатели для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда работникам, относящимся к административному персоналу (заместителя директора по учебно-воспитательной работе)

Критерии и его максимальная оценка	Наименование и обозначение показателя	Максимальная оценка	Сумма
------------------------------------	---------------------------------------	---------------------	-------

1.Качество методического руководства	Качество методической помощи классным руководителям в их практической деятельности ВР-1	По количеству проводимых мероприятий	от 300
2.Успешность проведения профориентационных занятий с учащимися	Качество проведения занятий ВР-2		от 150
3.Организация работы по оздоровлению детей и подростков в летний период	ВР-3	100% количество учащихся, охваченных оздоровительной работой	от 300
4.Работа с детьми, находящимися под опекой	Учет детей, находящихся под опекой, обследование домашних условий. Оказание помощи ВР-4	По количеству и объему проведенной работы	от 300
5.Профилактика девиантного поведения	Отсутствие или снижение обучающихся, находящихся на учете в ИДН. ВР-5	Отсутствие правонарушений	от 200
6.Трудоустройство подростков в свободное от обучения время	ВР -6	По количеству учащихся	от 150
7.Кадровые ресурсы	Развитие педагогического творчества (участие к.руководителей в конкурсах, конференциях и др.) Результативность данных мероприятий.ВР-7	Результативность. Высокий % участия	от 300

Приложение № 3
к коллективному договору

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

Соглашение по охране труда

Наименование мероприятий (работ)	Планируемые суммы затрат на 3 года тыс.руб.	Сроки выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1.Организационные мероприятия			
Проведение специальной оценки условий труда, оценка профессиональных рисков	80	В соответствии со штатным расписанием и утвержденным графиком	Специалист по охране труда
Проведение специального обучения по охране труда директора, заместителей, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	20	С истечением сроков (каждые 3 года)	Специалист по охране труда
Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	40	Ежегодно, по истечении сроков	Директор
Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов (электрохозяйство, теплоэнергоустановки, газовое хозяйство).	20	Ежегодно, по истечении сроков	Директор, заместитель директора по АХР, специалист по охране труда
Проведение профессиональной гигиенической подготовки и	40	В установленные сроки	Директор, специалист по охране труда

аттестации работников.			
Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда.	1,0	В течение года	Ответственные учителя, специалист по охране труда
Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	2,0	С истечением сроков (раз в 5 лет)	Ответственные лица за охрану труда, специалист по охране труда
Разработка программ инструктажей по охране труда.	1,0	По установленным срокам	Ответственные лица за охрану труда, специалист по охране труда
Обеспечение бланковой документацией по охране труда.	1,0	В течение года	Специалист по охране труда
Организация и проведение смотров-конкурсов, турниров, олимпиад, выставок по охране труда.	1,0	По установленным срокам	Специалист по охране труда
Приобретение компьютерных программ для автоматизации рабочих мест специалиста по кадрам, по охране труда	65,0	В течение срока действия договора	Заместитель директора по АХР, специалист по охране труда
2. Технические мероприятия			
Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты.	3,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР
Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.	10,0	В течение года	Заместитель директора по АХР
Проведение испытаний устройств заземления	33,0	Ежегодно, по установленным	Заместитель директора по

(зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности.		срокам	АХР
Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях	50,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР
Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, в местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	60,0	В течение года	Заместитель директора по АХР
Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории учреждения в целях обеспечения безопасности работников	20,0	Ежегодно	Заместитель директора по АХР
Механизация санитарной уборки учебных кабинетов, спортзалов, служебных помещений, коридоров	10,0	Ежесменно	Заместитель директора по АХР
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия			
Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном	463,0	В соответствии с Приказом Минздрав России №29н от 28.01.2021г- ежегодно, Приказом Минздрав России от 20.05.2022г. №342н-1 раз в пять лет	Директор, специалист по охране труда

законодательством порядке.			
Оборудование и оснащение медицинского кабинета	30,0	Ежегодно	Директор, заместитель директора по АХР
Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	13,0	В течение года	Заместитель директора по АХР, специалист по охране труда
Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин).	30,0	В течение года	Директор, заместитель директора по АХР
Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки.	60,0	В течение срока действия договора, ст. 216.3 ТК РФ	Директор, заместитель директора по АХР, специалист по охране труда, педагог-психолог
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной (СИЗ)			
Обеспечение работников, занятых на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	60,0	Ежегодно в соответствии с типовыми отраслевыми нормами	Заместитель директора по АХР
Обеспечение работников сертифицированными смывающими и (или) обезвреживающими средствами	50,0	В соответствии с типовыми нормами	Заместитель по АХР
Организация и проведение работ по стирке и сушке и специальной одежды	20,0	Ежегодно, по мере надобности, ст. 221 ТК РФ	Заместитель директора по АХР
5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта			
Организация и проведение физкультурно-оздоровительных	9,0	В течение года	Директор, учитель физической

мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса “ Готов к труду и обороне “ (ГТО)			культуры
Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	50,0	На протяжении года	Директор, заместитель директора по АХР, учитель физической культуры
Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом.	30,0	В течение года	Директор, заместитель директора по АХР, учитель физической культуры
Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях.	45,0	В течение года	Директор

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которые обеспечиваются
сертифицированными спецодеждой, спецобувью и средствами
индивидуальной защиты в соответствии с Приказом
Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 года № 290н «Об утверждении
межотраслевых правил обеспечения работников спецодеждой,
специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование спецодежды, средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (№ и дата документа, утв. типовые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России N 997н от 09.12.2014 г. пункт 30
2	Учитель химии	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	По решению органа первичной профсоюзной организации и работодателя
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.	

		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Очки защитные	до износа	
3	Учитель технологии	Халат х/б для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или фартук х/б с нагрудником и нарукавники х/б	1 шт. 1 шт.	По решению органа первичной профсоюзной организации и работодателя
		Очки защитные	до износа	
		Наушники противoshумные или вкладыши противoshумные	до износа	
		Перчатки х/б	до износа	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказ Минтруда России N 997н от 09.12.2014 г. пункт 171
		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	

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которые обеспечиваются сертифицированными смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств».

№ п/п	Профессия, должность	Наименование структурного подразделения	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Нормы выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5	6
Защитные средства					
1	Уборщик служебных помещений	Младший обслуживающий персонал	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и	100 мл

				веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	
Очищающие средства					
1	Уборщик служебных помещений	Младший обслуживающий персонал	Мыло туалетное или Жидкие моющие средства в дозирующих устройствах, в том числе для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г 250мл
2	Библиотекарь	Учебно-вспомогательный персонал			200г 250мл
3	Учитель химии	Педагогический персонал		Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г 250мл
4	Учитель технологии		Работы, связанные с легкосмываемым загрязнением	200г 250мл	
Регенерирующие, восстанавливающие средства					
1	Уборщик служебных помещений	Младший обслуживающий персонал	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом,	100 мл

				<p>различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды</p>	
--	--	--	--	---	--

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам длительного отпуска сроком до одного года

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУ СОШ №2 им. Ю.А.Гагарина г. Курганинска

2. Педагогические работники образовательных организаций в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники организации, замещающие должности, логопед, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-организатор, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, социальный педагог, учитель-логопед имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Таким образом, на длительный отпуск вправе претендовать педагогические работники, которые по должности относятся к профессорско-преподавательскому составу или к иным педагогическим работникам, независимо от объема учебной нагрузки.

Для сотрудников, занимающих должности руководителей образовательных организаций, такое право не предусмотрено.

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного

времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет в администрацию не позднее, чем за месяц до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив администрацию в срок не менее чем за две недели заявлением в письменном виде. При этом оставшаяся не использованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков.

10. Длительный отпуск предоставляется без оплаты.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным

планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательного учреждения.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

16. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

17. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

КОДЕКС
этики и служебного поведения работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№2 им.Ю.А. Гагарина г.Курганинска

1. Общие положения.

1.1. Кодекс этики и служебного поведения работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им.Ю.А. Гагарина г. Курганинска (далее – Кодекс) представляет собой свод общих принципов профессиональной этики и основных правил служебного поведения, которыми должны руководствоваться все работники муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им.Ю.А. Гагарина (далее МАОУ СОШ № 2, работники Учреждения, Учреждение) независимо от замещаемых ими должностей.

1.2. Кодекс разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также основан на общепризнанных нравственных принципах и нормах российского общества и государства.

1.3. Целью Кодекса является установление этических норм и правил служебного поведения работников Учреждения для достойного выполнения ими своей профессиональной деятельности, а также содействие укреплению авторитета работников Учреждения и обеспечение единых норм их поведения.

1.4. Кодекс призван повысить эффективность выполнения работниками Учреждения своих трудовых обязанностей. Знание и соблюдение ими положений Кодекса является одним из критериев оценки качества их профессиональной деятельности и трудовой дисциплины.

1.5. Каждый работник Учреждения должен ознакомиться с положениями Кодекса, и принимать все необходимые меры для его соблюдения. Каждый гражданин вправе ожидать от работника Учреждения поведения в отношении с ним в соответствии с положениями Кодекса.

2. Общие принципы и правила служебного поведения

2.1. Деятельность Учреждения, а также его работников основывается на следующих принципах:

- законность;

- профессионализм;
- добросовестность;
- конфиденциальность;
- справедливость;
- информационная открытость;
- ответственность;
- объективность при принятии решений.

2.2. Работники Учреждения, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, обязаны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне;
- соблюдать требования законодательства Российской Федерации, Краснодарского края и локальных документов Учреждения;
- осуществлять свою деятельность в пределах своих полномочий и полномочий Учреждения

при исполнении должностных обязанностей быть независимым от влияния отдельных граждан, профессиональных или социальных групп, организаций;

- соблюдать социальную справедливость и равноправно распределять социальные ресурсы с целью расширения выбора и возможностей для всех контрагентов, в том числе, для неимущих, социально-уязвимых и других лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации;
- проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп и конфессий, способствовать межнациональному и межконфессиональному согласию;
- исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- соблюдать нейтральность, исключая возможность влияния на профессиональную деятельность решений политических партий, иных общественных объединений;
- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- проявлять корректность и внимательность к гражданам и должностным лицам при должностном взаимодействии с ними;
- не допускать коррупционного поведения, в том числе воздерживаться от поведения, которое может восприниматься окружающими как обещание или предложение дачи взятки либо как согласие принять взятку, или как просьба (намек) о даче взятки, а также принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, противодействовать любым проявлениям коррупции и прочим злоупотреблениям в Учреждении;
- уведомлять руководителя Учреждения, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении, органы прокуратуры и иные федеральные государственные органы обо всех случаях обращения к ним каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно уведомлять руководителя Учреждения, должностное лицо, ответственное за работу по профилактике коррупционных правонарушений в Учреждении о ставших им известными фактах конфликта интересов и коррупционных проявлений в Учреждении, обстоятельствах и действиях (бездействии) работников Учреждения и третьих лиц, послуживших или способных послужить причинами возникновения в Учреждении конфликта интересов и/или коррупционных проявлений, а также о причинении (возможном причинении) вреда Учреждению;
- не разглашать и не использовать ненадлежащим образом сведения, отнесенные законодательством Российской Федерации к сведениям конфиденциального характера, и служебную информацию и иные сведения, ставшие известными в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- не допускать оказания воздействия на своих коллег в целях принятия противозаконного и (или) необоснованного решения;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в добросовестном исполнении трудовых обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб репутации или авторитету работников Учреждения и/или Учреждению;
- не допускать проявлений формализма, высокомерия, неуважительного отношения к законным просьбам и требованиям граждан в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении Учреждения, если это не входит в обязанности работника;
- соблюдать конфиденциальность информации о контрагенте, касающейся условий его жизнедеятельности, личных качеств и проблем, принимать меры для ее обеспечения;
- не использовать должностное положение для оказания влияния на деятельность государственных органов и органов местного самоуправления, организаций, должностных лиц, государственных и муниципальных служащих при решении вопросов личного характера;
- уважительно относиться к деятельности представителей средств массовой информации по информированию общества о работе Учреждения, а также оказывать содействие в получении достоверной информации в установленном порядке;
- постоянно стремиться к обеспечению как можно более эффективного и экономного распоряжения финансовыми средствами, иным имуществом, материально-техническими и другими ресурсами Учреждения;
- не использовать имущество Учреждения в целях, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также не передавать его в таких целях иным лицам.

2.3. Руководитель Учреждения и руководители структурных подразделений Учреждения должны быть для работников Учреждения образцом профессионализма, безупречной репутации, своим личным поведением подавать пример честности, беспристрастности и справедливости.

2.4. Руководитель Учреждения и руководители структурных подразделений Учреждения:

- принимают меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов, по предупреждению коррупции, включая меры по предотвращению коррупционно-опасного поведения;
- содействуют установлению и поддержанию в коллективе здорового морально-психологического климата;
- при определении объема и характера поручаемой другим работникам Учреждения работы руководствуются принципами справедливости, учета личных и деловых качеств, квалификации и опыта подчиненных;
- не допускают по отношению к подчиненным работникам необоснованных претензий, а также фактов грубости и бестактности;
- проявляют заботу о подчиненных, вникают в их проблемы и нужды, содействуют принятию законных и обоснованных решений, способствуют профессиональному и должностному росту работников;
- организуют оказание поддержки и помощи молодым специалистам (с опытом работы до 3 лет) в приобретении профессиональных навыков.

2.5. Руководитель Учреждения и руководители структурных подразделений Учреждения несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за действия или бездействие подчиненных сотрудников, нарушающих принципы этики и правила служебного поведения, если они не приняли мер, чтобы не допустить таких действий или бездействия.

3. Этические нормы служебного поведения работников

3.1. В должностном поведении работнику Учреждения необходимо руководствоваться тем, что в соответствии с Конституцией Российской Федерации, человек, его права и свободы являются высшей ценностью, и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

3.2. В должностном поведении работник Учреждения воздерживается от:

- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- грубости, проявлений пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, предъявления неправомерных, незаслуженных обвинений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

3.3. Работники Учреждения призваны способствовать своим должностным поведением установлению в коллективе деловых взаимоотношений и конструктивного сотрудничества друг с другом.

Работники должны быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными и проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами.

3.4. При возникновении конфликтной ситуации между структурными подразделениями Учреждения, работниками Учреждения приоритетным направлением решения конфликта является учет интересов Учреждения в целом.

3.5. Внешний вид работника Учреждения при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий трудовой деятельности должен способствовать уважительному отношению граждан к Учреждению, а также,

при необходимости, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают сдержанность, традиционность, аккуратность.

4. Ответственность за нарушение положений Кодекса

4.1. Нарушение работниками Учреждений положений настоящего Кодекса подлежит моральному осуждению на собраниях (совещаниях, конференциях), а в случаях, предусмотренных федеральными законами, нарушение положений Кодекса влечет применение к работнику мер ответственности.

4.2. Работники Учреждения в зависимости от тяжести совершенного проступка несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Соблюдение работником Учреждения положений настоящего Кодекса учитывается при назначении поощрений и наложении дисциплинарных взысканий.

4.4. Нарушение правил антикоррупционного поведения влечет проведение служебного расследования по обстоятельствам возникновения коррупционно-опасной ситуации.

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

Положение «О предотвращении и урегулировании конфликта интересов»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) определяет порядок работы в муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 им.Ю.А. Гагарина г. Курганинска (далее- МАОУ СОШ № 2) по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- законом Российской Федерации от 29.12.2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 25 декабря 2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- иными действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

2. Основные понятия

2.1. Участники образовательных отношений — обучающиеся, родители (законные представители) обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность.

2.2. Конфликт интересов педагогического работника — ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) обучающихся.

2.3. Под личной заинтересованностью педагогического работника, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им должностных (служебных) обязанностей, понимается возможность получения педагогическим работником при исполнении должностных (служебных) обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера, иных имущественных прав для себя или для третьих лиц.

3. Условия, при которых возникает или может возникнуть конфликт интересов педагогического работника

3.1. В общеобразовательном учреждении выделяют:

- условия (ситуации), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника;

- условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

3.2. К условиям (ситуациям), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- педагогический работник ведёт бесплатные и платные занятия у одних и тех же обучающихся;

- педагогический работник занимается репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

- педагогический работник является членом жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся;

- использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

- получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся;

- нарушение иных установленных запретов и ограничений для педагогических работников в общеобразовательном учреждении.

3.3. К условиям (ситуациям), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника относятся следующие:

- участие педагогического работника в наборе (приёме) обучающихся;

- участие педагогического работника в установлении, определении форм и способов поощрений своих обучающихся;

- иные условия (ситуации), при которых может возникнуть конфликт интересов педагогического работника.

4. Ограничения, налагаемые на педагогических работников общеобразовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.1. В целях предотвращения возникновения (появления) условий (ситуаций), при которых всегда возникает конфликт интересов педагогического работника в общеобразовательном учреждении устанавливаются ограничения, налагаемые на педагогических работников общеобразовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности.

4.2. На педагогических работников общеобразовательного учреждения при осуществлении ими профессиональной деятельности налагаются следующие ограничения:

- запрет на занятия репетиторством с обучающимися, которых он обучает;

- запрет на членство в жюри конкурсных мероприятий с участием своих обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом общеобразовательного учреждения;

-запрет на использование с личной заинтересованностью возможностей родителей (законных представителей) обучающихся и иных участников образовательных отношений;

-запрет на получение педагогическим работником подарков и иных услуг от родителей (законных представителей) обучающихся за исключением случаев и порядка, предусмотренных и (или) согласованных коллегиальным органом управления, предусмотренным уставом общеобразовательного учреждения.

4.3. Педагогические работники общеобразовательного учреждения обязаны соблюдать установленные п. 4.2. настоящего раздела ограничения и иные ограничения и запреты, установленные локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

5. Порядок предотвращения и урегулирования конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.1. Случаи возникновения у педагогического работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, предотвращаются и (или) урегулируются в целях недопущения причинения вреда законным интересам иных участников образовательных отношений.

5.2. С целью предотвращения возможного конфликта интересов педагогического работника в общеобразовательном учреждении реализуются следующие мероприятия:

— при принятии решений, локальных нормативных актов, затрагивающих права обучающихся и работников общеобразовательного учреждения, учитывается мнение советов родителей, а также в порядке и в случаях, которые предусмотрены трудовым законодательством, представительных органов работников (при наличии таких представительных органов);

— обеспечивается прозрачность, подконтрольность и подотчётность реализации всех принимаемых решений, в исполнении которых задействованы педагогические работники и иные участники образовательных отношений;

— обеспечивается информационная открытость общеобразовательного учреждения в соответствии с требованиями действующего законодательства;

— осуществляется чёткая регламентация деятельности педагогических работников внутренними локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

— обеспечивается введение прозрачных процедур внутренней оценки для управления качеством образования;

— осуществляется создание системы сбора и анализа информации об индивидуальных образовательных достижениях обучающихся,

— осуществляются иные мероприятия, направленные на предотвращение возможного конфликта интересов педагогического работника.

5.3. Педагогические работники общеобразовательного учреждения обязаны принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов при осуществлении ими профессиональной деятельности.

5.4. В случае возникновения конфликта интересов педагогический работник незамедлительно обязан проинформировать об этом в письменной форме руководителя общеобразовательного учреждения.

5.5. Руководитель общеобразовательного учреждения в трёхдневный срок со дня, когда ему стало известно о конфликте интересов педагогического работника, обязан вынести данный вопрос на рассмотрение комиссии общеобразовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

5.6. Решение комиссии общеобразовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

5.7. Решение комиссии общеобразовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений при рассмотрении вопросов, связанных с возникновением конфликта интересов педагогического работника, может быть обжаловано в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.8. До принятия решения комиссии общеобразовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений руководитель общеобразовательного учреждения в соответствии с действующим законодательством принимает все необходимые меры по недопущению возможных негативных последствий возникшего конфликта интересов для участников образовательных отношений.

5.9. Руководитель общеобразовательного учреждения, когда ему стало известно о возникновении у педагогического работника личной заинтересованности, которая может привести к конфликту интересов, обязан принять меры по предотвращению конфликта интересов, в порядке, установленном законодательством.

6. Ответственность

6.1. Ответственным лицом в общеобразовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности является руководитель общеобразовательного учреждения.

6.2. Ответственное лицо в общеобразовательном учреждении за организацию работы по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников:

— утверждает Положение по предотвращению и урегулированию конфликта интересов МАОУ СОШ №2;

— утверждает иные локальные нормативные акты по вопросам соблюдения ограничений, налагаемых на педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности;

— утверждает соответствующие дополнения в должностные инструкции педагогических работников;

— организует информирование педагогических работников о налагаемых ограничениях при осуществлении ими профессиональной деятельности;

— при возникновении конфликта интересов педагогического работника организует рассмотрение соответствующих вопросов на комиссии общеобразовательного учреждения по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

— организует контроль над состоянием работы в общеобразовательном учреждении по предотвращению и урегулированию конфликта интересов педагогических работников при осуществлении ими профессиональной деятельности.

6.3. Все педагогические работники общеобразовательного учреждения несут ответственность за соблюдение настоящего Положения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о сотрудничестве с правоохранительными органами
в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней
общеобразовательной школе №2 им.Ю.А. Гагарина г.
Курганинска муниципального образования Курганинский район

1. Общие положения

Настоящее Положение определяет порядок взаимодействия, задачи и компетенцию сторон по противодействию коррупции в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе №2 им.Ю.А. Гагарина г. Курганинска муниципального образования Курганинский район (далее МАОУ СОШ №2)

Задачами взаимодействия сторон являются:

выявление и устранение причин и условий, порождающих коррупцию;
выработка оптимальных механизмов защиты от проникновения коррупции в МАОУ СОШ №2, снижение коррупционных рисков;
создание единой системы мониторинга и информирования сотрудников правоохранительных органов по проблемам проявления коррупции;
антикоррупционная пропаганда и воспитание;
привлечение общественности и правоохранительных органов к сотрудничеству по вопросам противодействия коррупции в целях выработки у сотрудников навыков антикоррупционного поведения в сферах с повышенным риском коррупции, а также формирование нетерпимого отношения к коррупции.

1.3. Стороны в своей деятельности руководствуются Конституцией Российской Федерации, Законом РФ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», действующим законодательством РФ и другими нормативными правовыми актами МАОУ СОШ №2 в сфере борьбы с коррупцией, а также настоящим Положением.

Основным кругом лиц, попадающих под действие антикоррупционной политики МАОУ СОШ №2, являются работники МАОУ СОШ №2, находящиеся в трудовых отношениях, вне зависимости от занимаемой должности и выполняемых функций.

Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения приказом заведующей и действует до принятия нового.

2. Виды обращений в правоохранительные органы

2.1. Обращение - предложение, заявление, жалоба, изложенные в письменной или устной форме и представленные в правоохранительные органы.

2.1.1. Письменные обращения - это обращенное название различных по содержанию документов, писем, выступающих и использующих в качестве инструмента оперативного информационного обмена между МАОУ СОШ №2 и правоохранительными органами.

2.1.2. Устные обращения - это обращение, поступающие во время личного приема руководителя МАОУ СОШ №2 или его заместителей, у руководителей или заместителей правоохранительных органов.

2.2. Предложение - вид обращения, цель которого обратить внимание на необходимость совершенствования работы органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений) и рекомендовать конкретные пути и способы решения поставленных задач.

2.3. Заявление - вид обращения, направленный на реализацию прав и интересов МАОУ СОШ №2. Выражая просьбу, заявление может сигнализировать и об определенных недостатках в деятельности органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений). В отличие от предложения, в нем не раскрываются пути и не предлагаются способы решения поставленных задач.

2.4. Жалоба - вид обращения, в котором идет речь о нарушении прав и интересов МАОУ СОШ №2. В жалобе содержится информация о нарушении прав и интересов и просьба об их восстановлении, а также обоснованная критика в адрес органов, организаций (предприятий, учреждений или общественных объединений), должностных лиц и отдельных лиц, в результате необоснованных действий которых либо необоснованного отказа в совершении действий произошло нарушение прав и интересов МАОУ СОШ №2.

3. Порядок взаимодействия с правоохранительными органами

3.1. МАОУ СОШ №2 принимает на себя публичное обязательство сообщать в соответствующие правоохранительные органы о случаях совершения коррупционных правонарушений, о которых работникам МАОУ СОШ №2 стало известно.

3.2. МАОУ СОШ №2 1 принимает на себя обязательство воздерживаться от каких-либо санкций в отношении своих сотрудников, сообщивших в правоохранительные органы о ставшей им известной в ходе выполнения трудовых обязанностей информации о подготовке или совершении коррупционного правонарушения.

3.3. Ответственность за своевременное обращение в правоохранительные органы о подготовке или совершении коррупционного правонарушения возлагается на лиц ответственных за профилактику коррупционных и иных правонарушений в МАОУ СОШ №2.

3.4. Администрация МАОУ СОШ №2 и его сотрудники обязуется оказывать поддержку в выявлении и расследовании правоохранительными органами фактов коррупции, предпринимать необходимые меры по сохранению и передаче в правоохранительные органы документов и информации, содержащей данные о коррупционных правонарушениях.

- 3.5. Администрация МАОУ СОШ №2 обязуется не допускать вмешательства в выполнение служебных обязанностей должностными лицами судебных или правоохранительных органов.
- 3.6. Все письменные обращения к представителям правоохранительных органов готовятся инициаторами обращений - сотрудниками МАОУ СОШ №2, с обязательным участием заведующего МАОУ СОШ №2.
- 3.7. Заведующий МАОУ СОШ №2 и ответственные за предотвращение коррупционных нарушений лица несут персональную ответственность за эффективность осуществления соответствующего взаимодействия.
4. Формы взаимодействия с правоохранительными органами
- 4.1. Оказание содействия уполномоченным представителям контрольно-надзорных и правоохранительных органов при проведении ими инспекционных проверок деятельности организации по вопросам предупреждения и противодействия коррупции.
- 4.2. Оказание содействия уполномоченным представителям правоохранительных органов при проведении мероприятий по пресечению или расследованию коррупционных преступлений, включая оперативно-розыскные мероприятия.
- 4.3. Взаимное содействие по обмену информацией, консультациям, правовой помощи и мероприятий по предотвращению возникновения коррупциогенных факторов.
- 4.4. Сотрудничество может осуществляться и в других формах, которые соответствуют задачам настоящего Положения.
5. Заключительные положения
- 5.1. Внесение изменений и дополнений в настоящее Положение осуществляется путём подготовки проекта о внесении изменений и дополнений.
- 5.2. Утверждение вносимых изменений и дополнений в Положение осуществляется после принятия решения общего собрания МАОУ СОШ №2 с последующим утверждением приказом по образовательному учреждению, либо по представлению правоохранительных органов.

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

**Стандарты и процедуры,
направленные на обеспечение добросовестной
работы и поведения работников муниципального автономного
общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы
№2 им.Ю.А. Гагарина г. Курганинска муниципального образования
Курганинский район**

Работа в МАОУ СОШ № 2 безусловно требует добросовестности, честности, доброты в ее деятельности, что является залогом нашего успеха. Действия и поведение каждого работника важны, если стремится добиться хороших результатов работы. Постоянное развитие нашей деятельности требует от всех нас слаженности действий, и именно поэтому установление общих принципов и ценностей особенно необходимо.

Настоящие стандарты поведения воплощают в себе наши основные ценности и устанавливают обязательные для всех наших работников этические требования, являясь практическим руководством к действию.

Стандарты поведения призваны установить ключевые принципы, которыми должны руководствоваться наши работники.

Настоящим мы делаем первый шаг на пути к планомерному внедрению программы соответствия и противодействия коррупции и ожидаем от всех наших работников вступления на этот путь.

1. Наши ценности

Основу составляют три ведущих принципа: добросовестность, прозрачность, развитие.

1.1. Добросовестность означает непреклонное следование требованиям закона и надлежащее выполнение обязательств, принимаемых обществом. Главная цель - общекультурные, общечеловеческие, общегосударственные требования к деятельности работника.

1.2. Прозрачность означает обеспечение доступности информации, раскрытие которой обязательно в соответствии с применимым законодательством, а так же иных сведений, раскрываемых в интересах. Вся деятельность муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 им.Ю.А. Гагарина г. Курганинска муниципального образования Курганинский район (далее МАОУ СОШ №2) осуществляется в соответствии со строго документированными процедурами, исполнения за надлежащим выполнением требований закона и внутренних локальных актов.

2. Законность и противодействие коррупции

Приоритетом в нашей деятельности является строгое соблюдение закона, подзаконных актов, муниципальных правовых актов, инструкций и т. д., которые служат основой для осуществления всех рабочих процессов в коллективе, центральным ориентиром при планировании деятельности и формировании стратегии его развития.

Деятельность МАОУ СОШ №2 направлена на реализацию основных задач начального, общего и среднего образования: на сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей; интеллектуальное и личностное развитие каждого ребенка с учетом его индивидуальных особенностей; оказание помощи семье в воспитании детей;

В отношениях не допускать использование любых неправомερных способов прямо или косвенно воздействовать на потребителей услуг МАОУ СОШ №2 с целью получения иной незаконной выгоды.

Не допускать в МАОУ СОШ №2 любые формы коррупции и в своей деятельности строго выполнять требования законодательства и правовых актов о противодействии коррупции.

Не допускать обеспечение любого рода привилегиями, вручение подарков или иных подношений в любой форме, с целью понуждения их к выполнению возложенных на них функций, использования ими своих полномочий.

Если работнику, родителю (законному представителю) и т. д. МАОУ СОШ №2 выдвигают любое прямое или косвенное предложение о предоставлении перечисленных незаконных выгод, он обязан незамедлительно уведомить об этом руководителя МАОУ СОШ №2 для своевременного применения необходимых мер по предотвращению незаконных действий и привлечению нарушителей к ответственности.

2.4. Мошенническая деятельность

Не допускать «Мошенническую деятельность», что означает любое действие или бездействие, включая предоставление заведомо ложных сведений, которое заведомо или в связи с грубой неосторожностью вводит в заблуждение или пытается ввести в заблуждение какую-либо сторону с целью получения финансовой выгоды или уклонения от исполнения обязательства.

2.5. Деятельность с использованием методов принуждения

Не допускать «Деятельность с использованием методов принуждения», которая означает нанесение ущерба или вреда, или угрозу нанесения ущерба или вреда прямо или косвенно любой стороне, или имуществу стороны с целью оказания неправомерного влияния на действия такой стороны.

Деятельность с использованием методов принуждения - это потенциальные или фактические противоправные действия, такие как телесное повреждение или похищение, нанесение вреда имуществу или законным интересам с целью получения неправомерного преимущества или уклонения от исполнения обязательства.

2.6. Деятельность на основе сговора

Не допускать «Деятельность на основе сговора», которая означает действия на основе соглашения между двумя или более сторонами с целью достижения незаконной цели, включая оказание ненадлежащего влияния на действия другой стороны.

2.7. Обструкционная деятельность

Не допускается намеренное уничтожение документации, фальсификация, изменение или сокрытие доказательств в ходе расследования или совершение ложных заявлений с целью создать существенные препятствия для расследования, проводимого Комиссией по этике и служебного поведения работников МАОУ СОШ №2. Также не допускается деятельность с использованием методов принуждения на основе сговора и/или угрозы, преследование или запугивание любой из сторон с целью не позволить ей сообщить об известных ей фактах, имеющих отношение к тому или иному факту коррупционных действий расследованию, совершаемые с целью создания существенных препятствий для расследования.

3. Обращение с подарками

Наш подход к подаркам, льготам и иным выгодам основан на трех принципах: законности, ответственности и уместности.

Предоставление или получение подарка (выгоды) допустимо, только если это не влечет для получателя возникновения каких-либо обязанностей и не является условием выполнения получателем каких-либо действий. Предоставление или получение подарка (привилегии) не должно вынуждать работников тем или иным образом скрывать это от руководителей и других работников.

3.1. Общие требования к обращению с подарками

Мы определяем подарки (выгоды) как любое безвозмездное предоставление какой-либо вещи в связи с осуществлением МАОУ СОШ №2 своей деятельности.

Работникам МАОУ СОШ №2 строго запрещается принимать подарки (выгоды), если это может незаконно прямо или косвенно повлиять на осуществление работниками своей деятельности или повлечь для них возникновение дополнительных обязательств.

Дозволяется принимать подарки незначительной стоимости или имеющие исключительно символическое значение. В МАОУ СОШ №2 запрещается принимать виды подарков (выгод), предоставление которых прямо или косвенно связано с заключением, исполнением договоров и осуществлением им иной предпринимательской деятельности:

- Деньги: наличные средства, денежные переводы, денежные средства, перечисляемые на счета работников МАОУ СОШ №2 или их родственников, предоставляемые указанным лицам беспроцентные займы (или займы с заниженным размером процентов), завышенные (явно несоразмерные действительной стоимости) выплаты за работы (услуги), выполняемые работником по трудовому договору и в пределах должностной инструкции;

В случае возникновения любых сомнений относительно допустимости принятия того или иного подарка, работник обязан сообщить об этом своему руководителю и следовать его указаниям.

Любое нарушение требований, изложенных выше, является дисциплинарным проступком и влечет применение соответствующих мер ответственности, включая увольнение работника. Работник так же обязан полностью возместить убытки, возникшие в результате совершенного им правонарушения.

4. Недопущение конфликта интересов

Мы прикладываем все усилия, чтобы в своей деятельности учитывать интересы каждого работника. Развитие потенциала наших сотрудников является ключевой задачей руководства. Взамен мы ожидаем от работников сознательного следования интересам Общества. Мы стремимся не допустить конфликта интересов - положения, в котором личные интересы работника противоречили бы интересам Общества.

Во избежание конфликта интересов, работники МАОУ СОШ №2 должны выполнять следующие требования:

- работник обязан уведомить руководителя о выполнении им работы по совместительству или осуществлении иной оплачиваемой деятельности; выполнение работы (осуществление деятельности) может быть запрещено, в случае если такая дополнительная занятость не позволяет работнику надлежащим образом исполнять свои обязанности в МАОУ СОШ №2;
- работник вправе использовать имущество МАОУ СОШ №2 (в том числе оборудование) исключительно в целях, связанных с выполнением своей трудовой функции.

5. Конфиденциальность

Работникам МАОУ СОШ №2 запрещается сообщать третьим лицам сведения, полученные ими при осуществлении своей деятельности, за исключением случаев, когда такие сведения публично раскрыты самим МАОУ СОШ №2.

Передача информации внутри МАОУ СОШ №2 осуществляется в соответствии с процедурами, установленными внутренними документами.

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

**Перечень опасностей и профессиональных рисков
в МАОУ СОШ №2 им. Ю.А.Гагарина г.Курганинска**

Таблица № 1 :Вероятность наступления проф. травмы или проф. заболевания на работе вследствие нижеуказанных возможных опасностей(по классификатору причин несч.случаев Гострудинспекции):				
	Наименование опасности	Указанная опасность как причина профтравм ывозможна в организации / проставит ь "Да"	Указанная опасность как причина профтравм ывневозмо жна в организации / проставит ь "Нет"	Тяжест ь ущерба, последс твия
	Конструктивные недостатки и недостаточная надежность машин, механизмов, оборудования		нет	
	Несовершенство технологического процесса		нет	
	Эксплуатация неисправных машин, механизмов, оборудования		нет	
	Неудовлетворительное техническое состояние зданий, сооружений, территории		нет	
	Нарушение технологического процесса		нет	
	Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	да		Смерть работника, либо травмы разной

				тяжест и
	Нарушение правил дорожного движения			Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест и
	Неудовлетворительная организация производства работ			Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест и
	Неудовлетворительное содержание и недостатки в организации рабочих мест			нет
	Недостатки в организации и проведении подготовки работников по охране труда, в том числе:			
	Непроведение инструктажа по охране труда	да		травмы разной тяжест и
	Непроведение обучения и проверки знаний по охране труда	да		травмы разной тяжест и
	Неприменение работником средств индивидуальной защиты, в том числе:			
	Вследствие необеспеченности ими работодателем			травмы разной тяжест и
	Неприменение средств коллективной защиты			нет
	Нарушение работником трудового распорядка и дисциплины труда, в т.ч.			
	Нахождение пострадавшего в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения			нет
	Использование пострадавшего не по	да		Смерть

специальности			работника, либо травмы разной тяжести
Транспортные происшествия, в т.ч.			
на железнодорожном транспорте			Смерть работника, либо травмы разной тяжести
на водном транспорте		нет	
на воздушном транспорте	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
на наземном транспорте	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
происшедшие:			
В пути на работу (с работы) на транспортном средстве работодателя (или сторонней организации на основании договора с работодателем или без договора)			Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Во время служебных поездок (в т.ч. в пути следования в служебную командировку) на			
общественном транспорте	да		Смерть работника

				ика, либо травмы разной тяжест и
	Во время служебных поездок на личном транспортном средстве	да		Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест и
	Во время пешеходного передвижения к месту работы	да		Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест и
	Падение пострадавшего с высоты, в т.ч.			
	Падение на ровной поверхности одного уровня, включая:	да		Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест и
	Падение на скользкой поверхности, в том числе покрытой снегом или льдом	да		Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест и
	Падение на поверхности одного уровня в результате проскальзывания, ложного шага или спотыкания	да		Смерть работн ика, либо травмы разной тяжест

				и
	Падение при разности уровней высот (с деревьев, мебели, со ступеней, приставных лестниц, строительных лесов, зданий, оборудования, транспортных средств и т.д.) и на глубину	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	(в шахты, ямы, рывины и др.)		нет	
	Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр., в т.ч.			
	Обрушение и осыпь земляных масс, скал, камней, снега и др.		нет	
	Обвалы зданий, стен, строительных лесов, лестниц, складированных товаров и др.		нет	
	Удары падающими предметами и деталями (включая их осколки и частицы) при работе (обращении) с ними		нет	
	Удары случайными падающими предметами	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	Воздействие движущихся, разлетающихся, вращающихся предметов, деталей, машин и т.д., в т.ч.			
	Контактные удары (ушибы) при столкновении с движущимися предметами, деталями и машинами (за исключением случаев падения предметов и деталей), в том числе		нет	
	в результате взрыва		нет	
	Контактные удары (ушибы) при столкновении с неподвижными предметами, деталями		нет	
	и машинами, в том числе в результате взрыва		нет	
	Защемление между неподвижными и движущимися предметами, деталями и		нет	

	машинами (или между ними)			
	Защемление между движущимися предметами, деталями и машинами (за исключением летящих или падающих предметов, деталей и машин)		нет	
	Прочие контакты (столкновения) с предметами, деталями и машинами (за исключением ударов (ушибов) от падающих предметов)		нет	
	Попадание инородного тела			
	Через естественные отверстия в организме		нет	
	Через кожу (край или обломок другого предмета, заноза и т.п.)	да		травмы различной тяжести и
	Вдыхание и заглатывание пищи либо инородного предмета, приводящее к закупорке дыхательных путей	да		травмы различной тяжести и
	Физические перегрузки и перенапряжения	да		
	Чрезмерные физические усилия при подъеме предметов и деталей		нет	
	Чрезмерные физические усилия при толкании или демонтаже предметов и деталей		нет	
	Чрезмерные физические усилия при переноске или бросании предметов		нет	
	Воздействие электрического тока, в т.ч.	да		
	Природного электричества (молнии)	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести и
	Воздействие излучений (ионизирующих и неионизирующих)	да		травмы различной тяжести и
	Воздействие экстремальных температур и других природных факторов	да		

Воздействие повышенной температуры воздуха окружающей или рабочей среды		да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
Воздействие пониженной температуры воздуха окружающей или рабочей среды			нет	
Соприкосновение с горячими и раскаленными частями оборудования, предметами или		да		травмы различной тяжести
материалами, включая воздействие пара и горячей воды		да		травмы различной тяжести
Соприкосновение с чрезмерно холодными частями оборудования, предметами и материалами			нет	
Воздействие высокого или низкого атмосферного давления			нет	
Воздействие дыма, огня и пламени			нет	
Воздействие неконтролируемого огня (пожара) в здании или сооружении		да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
Воздействие неконтролируемого огня (пожара) вне здания или сооружения, в том числе пламени от костра			нет	
Воздействие контролируемого огня в здании или сооружении (огня в печи, камине и т.д.)			нет	
Повреждения при возгорании легковоспламеняющихся веществ и одежды			нет	
Воздействие вредных веществ				
Воздействие вредных веществ путем вдыхания, попадания внутрь или абсорбции в результате неправильного их применения или обращения с ними		да		травмы различной тяжести

Воздействие вредных веществ (в том числе алкоголя, наркотических, токсических или иных психотропных средств) в результате передозировки или злоупотребления при их использовании		нет	
Повреждения в результате нервно-психологических нагрузок и временных лишений	да		
(длительное отсутствие пищи, воды и т.д.)		нет	
Повреждения в результате контакта с растениями, животными, насекомыми	да		
и пресмыкающимися		нет	
Укусы, удары и другие повреждения, нанесенные животными и пресмыкающимися	да		
Укусы и ужаливания ядовитых животных, насекомых и пресмыкающихся		нет	
Повреждения в результате контакта с колючками и шипами колючих и ядовитых растений		нет	
Утопление и погружение в воду, в т.ч.			
Во время нахождения в естественном или искусственном водоеме		нет	
В результате падения в естественный или искусственный водоем		нет	
Повреждения в результате противоправных действий других лиц	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Повреждения в результате преднамеренных действий по причинению вреда собственному здоровью (самоповреждения и самоубийства)		нет	
Повреждения при чрезвычайных ситуациях природного, техногенного, криминогенного и иного характера, в т.ч.	да		

В результате землетрясений, извержений вулканов, снежных обвалов, оползней и подвижек грунта, шторма, наводнения и др.		нет	
В результате аварий, взрывов и катастроф техногенного характера	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
В результате взрывов и разрушений криминогенного характера	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
При ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, криминогенного и иного характера	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов, указать каких ниже:	да		травмы различной тяжести
При тренировках по эвакуации работников при пожаре, антитерроре	да		травмы различной тяжести

Таблица №2: Вероятность наступления проф. травмы или проф. заболевания на работе вследствие нижеуказанных возможных опасностей (по шаблону типового положения СУОТ):

	Наименование	Указанна я опасность как причина профтрав мывозмож на в организац ии / проставит ь "Да"	Указанна я опасность как причина профтрав мыневозм ожна в организац ии / проставит ь "Нет"	Тяжес ть ущерб а, послед ствия
	а) механические опасности:			
	опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании, при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность падения с высоты, в том числе из-за отсутствия ограждения, из-за обрыва троса, в котлован, в шахту при подъеме или спуске при нештатной ситуации;		нет	
	опасность падения из-за внезапного появления на пути следования большого перепада высот;		нет	
	опасность удара;		нет	
	опасность быть уколотым или проткнутым в результате воздействия движущихся колющих частей механизмов, машин;		нет	
	опасность натекания на неподвижную колющую поверхность (острие);		нет	
	опасность запутаться, в том числе в растянутых по полу сварочных проводах, тросах, нитях;		нет	
	опасность затягивания или попадания в ловушку;		нет	
	опасность затягивания в подвижные части машин и механизмов;		нет	
	опасность наматывания волос, частей одежды, средств индивидуальной защиты;		нет	

	опасность воздействия жидкости под давлением при выбросе (прорыве);		нет	
	опасность воздействия газа под давлением при выбросе (прорыве);		нет	
	опасность воздействия механического упругого элемента;		нет	
	опасность травмирования от трения или абразивного воздействия при соприкосновении;		нет	
	опасность раздавливания, в том числе из-за наезда транспортного средства, из-за попадания под движущиеся части механизмов, из-за обрушения горной породы, из-за падения пиломатериалов, из-за падения;		нет	
	опасность падения груза;		нет	
	опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;	да		травмы различной тяжести и
	опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей);	да		травмы различной тяжести и
	опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести и
	опасность разрыва;		нет	
	опасность травмирования, в том числе в результате выброса подвижной обрабатываемой детали, падающими или выбрасываемыми предметами, движущимися частями оборудования, осколками при обрушении горной породы, снегом и (или) льдом, упавшими с крыш зданий и сооружений;		нет	
	б) электрические опасности:			

	опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
	опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
	опасность поражения электростатическим зарядом;	нет		
	опасность поражения током от наведенного напряжения на рабочем месте;	нет		
	опасность поражения вследствие возникновения электрической дуги;	нет		
	опасность поражения при прямом попадании молнии;	нет		
	опасность косвенного поражения молнией;	нет		
	в) термические опасности:			
	опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;	да		травмы разной тяжести
	опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;	да		травмы разной тяжести
	опасность ожога от воздействия открытого пламени;		нет	
	опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести

				И
	опасность теплового удара от воздействия окружающих поверхностей оборудования, имеющих высокую температуру;		нет	
	опасность теплового удара при длительном нахождении вблизи открытого пламени;		нет	
	опасность теплового удара при длительном нахождении в помещении с высокой температурой воздуха;		нет	
	ожог роговицы глаза;		нет	
	опасность от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих низкую температуру;		нет	
	г) опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:			
	опасность воздействия пониженных температур воздуха;		нет	
	опасность воздействия повышенных температур воздуха;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность воздействия влажности;		нет	
	опасность воздействия скорости движения воздуха;		нет	
	д) опасности из-за недостатка кислорода в воздухе:			
	опасность недостатка кислорода в замкнутых технологических емкостях;		нет	
	опасность недостатка кислорода из-за вытеснения его другими газами или жидкостями;		нет	
	опасность недостатка кислорода в подземных сооружениях;		нет	
	опасность недостатка кислорода в безвоздушных средах;		нет	
	е) барометрические опасности:			

	опасность неоптимального барометрического давления;		нет	
	опасность от повышенного барометрического давления;		нет	
	опасность от пониженного барометрического давления;		нет	
	опасность от резкого изменения барометрического давления;		нет	
	ж) опасности, связанные с воздействием химического фактора:			
	опасность от контакта с высокоопасными веществами;		нет	
	опасность от вдыхания паров вредных жидкостей, газов, пыли, тумана, дыма;		нет	
	опасность веществ, которые вследствие реагирования со щелочами, кислотами, аминами, диоксидом серы, тиомочевинной, солями металлов и окислителями могут способствовать пожару и взрыву;		нет	
	опасность образования токсичных паров при нагревании;		нет	
	опасность воздействия на кожные покровы смазочных масел;		нет	
	опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;	да		травмы различной тяжести и
	з) опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:			
	опасность воздействия пыли на глаза;		нет	
	опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;	да		травмы различной тяжести и
	опасность воздействия пыли на кожу;		нет	
	опасность, связанная с выбросом пыли;		нет	
	опасности воздействия воздушных взвесей вредных химических веществ;		нет	
	опасность воздействия на органы дыхания воздушных взвесей, содержащих смазочные масла;		нет	
	опасность воздействия на органы дыхания воздушных смесей,		нет	

	содержащих чистящие и обезжиривающие вещества;			
	и) опасности, связанные с воздействием биологического фактора:			
	опасность из-за воздействия микроорганизмов-продуцентов, препаратов, содержащих живые клетки и споры микроорганизмов;		нет	
	опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами; вирусами	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасности из-за укуса переносчиков инфекций;		нет	
	к) опасности, связанные с воздействием тяжести и напряженности трудового процесса:			
	опасность, связанная с перемещением груза вручную;		нет	
	опасность от подъема тяжестей, превышающих допустимый вес;		нет	
	опасность, связанная с наклонами корпуса;		нет	
	опасность, связанная с рабочей позой;		нет	
	опасность вредных для здоровья поз, связанных с чрезмерным напряжением тела;		нет	
	опасность физических перегрузок от периодического поднятия тяжелых узлов и деталей машин;		нет	
	опасность психических нагрузок, стрессов;	да		травмы различной тяжести
	опасность перенапряжения зрительного анализатора;	да		травмы различной тяжести
	л) опасности, связанные с воздействием шума:			

	опасность повреждения мембранной перепонки уха, связанная с воздействием шума высокой интенсивности;		нет	
	опасность, связанная с возможностью не услышать звуковой сигнал об опасности;		нет	
	м) опасности, связанные с воздействием вибрации:			
	опасность от воздействия локальной вибрации при использовании ручных механизмов;		нет	
	опасность, связанная с воздействием общей вибрации;		нет	
	н) опасности, связанные с воздействием световой среды:		нет	
	опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;	да		травмы различной тяжести
	опасность повышенной яркости света;		нет	
	опасность пониженной контрастности;		нет	
	о) опасности, связанные с воздействием неионизирующих излучений:			
	опасность, связанная с ослаблением геомагнитного поля;		нет	
	опасность, связанная с воздействием электростатического поля;		нет	
	опасность, связанная с воздействием постоянного магнитного поля;		нет	
	опасность, связанная с воздействием электрического поля промышленной частоты;		нет	
	опасность, связанная с воздействием магнитного поля промышленной частоты;		нет	
	опасность от электромагнитных излучений;		нет	
	опасность, связанная с воздействием лазерного излучения;		нет	
	опасность, связанная с воздействием ультрафиолетового излучения;		нет	
	п) опасности, связанные с воздействием ионизирующих излучений:			

	опасность, связанная с воздействием гамма-излучения;		нет	
	опасность, связанная с воздействием рентгеновского излучения;		нет	
	опасность, связанная с воздействием альфа- бета-излучений, электронного, или ионного и нейтронного излучений;		нет	
	р) опасности, связанные с воздействием животных:			
	опасность укуса;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность разрыва;		нет	
	опасность раздавливания;		нет	
	опасность заражения;		нет	
	опасность воздействия выделений;		нет	
	с) опасности, связанные с воздействием насекомых:			
	опасность укуса;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность попадания в организм;		нет	
	опасность инвазий гельминтов;		нет	
	т) опасности, связанные с воздействием растений:			
	опасность воздействия пыльцы, фитонцидов и других веществ, выделяемых растениями;		нет	
	опасность ожога выделяемыми растениями веществами;		нет	
	опасность пореза растениями;		нет	
	у) опасность утонуть:			
	опасность утонуть в водоеме;		нет	
	опасность утонуть в технологической емкости;		нет	
	опасность утонуть в момент		нет	

	затопления шахты;			
	ф) опасность расположения рабочего места:			
	опасности выполнения электромонтажных работ на столбах, опорах высоковольтных передач;		нет	
	опасность при выполнении альпинистских работ;		нет	
	опасность выполнения кровельных работ на крышах, имеющих большой угол наклона рабочей поверхности;		нет	
	опасность, связанная с выполнением работ на значительной глубине;		нет	
	опасность, связанная с выполнением работ под землей;		нет	
	опасность, связанная с выполнением работ в туннелях;		нет	
	опасность выполнения водолазных работ;		нет	
	х) опасности, связанные с организационными недостатками:			
	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;	да		травмы разной тяжести и
	опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;		нет	
	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;	да		
	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;		нет	
	опасность, связанная с отсутствием информации (схемы, знаков, разметки) о направлении эвакуации в случае		нет	

	возникновения аварии;			
	опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;	да		травмы различной тяжести
	ц) опасности пожара:			
	опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность воспламенения;		нет	
	опасность воздействия открытого пламени;		нет	
	опасность воздействия повышенной температуры окружающей среды;		нет	
	опасность воздействия пониженной концентрации кислорода в воздухе;		нет	
	опасность воздействия огнетушащих веществ;	да		травмы различной тяжести
	опасность воздействия осколков частей разрушившихся зданий, сооружений, строений;		нет	
	ч) опасности обрушения:			
	опасность обрушения подземных конструкций;		нет	
	опасность обрушения наземных конструкций;		нет	
	ш) опасности транспорта:			
	опасность наезда на человека;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность падения с транспортного средства;		нет	

	опасность раздавливания человека, находящегося между двумя сближающимися транспортными средствами;		нет	
	опасность опрокидывания транспортного средства при нарушении способов установки и строповки грузов;		нет	
	опасность от груза, перемещающегося во время движения транспортного средства, из-за несоблюдения правил его укладки и крепления;		нет	
	опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	опасность опрокидывания транспортного средства при проведении работ;		нет	
	щ) опасность, связанная с дегустацией пищевых продуктов:			
	опасность, связанная с дегустацией отравленной пищи;		нет	
	ы) опасности насилия:			
	опасность насилия от враждебно настроенных работников;	да		травмы различной тяжести
	опасность насилия от третьих лиц;	да		Смерть работника, либо травмы различной тяжести
	э) опасности взрыва:			
	опасность самовозгорания горючих веществ;		нет	
	опасность возникновения взрыва, происшедшего вследствие пожара;		нет	
	опасность воздействия ударной волны;		нет	

	опасность воздействия высокого давления при взрыве;		нет	
	опасность ожога при взрыве;		нет	
	опасность обрушения горных пород при взрыве;		нет	
	ю) опасности, связанные с применением средств индивидуальной защиты:			
	опасность, связанная с несоответствием средств индивидуальной защиты анатомическим особенностям человека;		нет	
	опасность, связанная со скованностью, вызванной применением средств индивидуальной защиты;		нет	
	опасность отравления.		нет	

Таблица № 3 :Вероятность наступления проф. травмы или проф. заболевания на работе вследствие нижеуказанных возможных опасностей(из опыта работы; возможно добавление списка своими причинами):

Наименование	Указанная опасность как причина профтравмы возможна в организации / проставить "Да"	Указанная опасность как причина профтравмы невозможна в организации / проставить "Нет"	Тяжесть ущерб, последствия
Использование личного транспорта работников в служебных целях	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Направления работников к другому работодателю	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Поручения работникам не по их должности, не предусмотренные в трудовом	да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести

договоре (напр. -подворовой обход и т.п.)			
Привлечение работников по гражданско-правовым договорам вместо трудовых		нет	Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Привлечение работников по срочным трудовым договорам	Да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Экстренное привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня	Да		Смерть работника, либо травмы разной тяжести
Повтор ранее произошедшие несчастные случаи на производстве		нет	
Повтор ранее произошедшие несчастные случаи с работниками в быту, только теперь на работе (предрасположенность отдельных работников к травмам и экстремальным ситуациям)	Да		травмы разной тяжести
При отработке (тренировки) возможной	Да		травмы разной тяжести

эвакуации при тер.акте, стихийном бедствии, технокатастрофе и т.п.			
Использование мобильного телефона сверх рекомендуемых норм (Разговор по мобильному телефону не должен длиться более 2 минут, а минимальная пауза между звонками должна быть не менее 15 минут).	да		травмы разной тяжести
Отсутствие в организации (у ИП) комнаты отдыха и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ)	да		травмы разной тяжести
Отсутствие в организации (у ИП) помещения для приёма пищи (ст.223 ТК РФ)		нет	

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

ПЛАН
мероприятий по снижению профессиональных рисков
в МАОУ СОШ №2 им. Ю.А.Гагарина г.Курганинска

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок проведения
<i>Общие мероприятия по управлению рисками:</i>		
1	Проведение вводного инструктажа по охране труда, пожарной безопасности специалистом, определённым приказом	При приеме работника на работу
2	Проведение инструктажа с работниками и присвоением 1 группы по электробезопасности специально обученным специалистом	Ежегодно
3	Обучение работников по охране труда и проверка знаний	В установленные сроки
4	Проведение медицинских осмотров в соответствии со ст. 213 ТК РФ и приказа МЗСР от 12.04.2011г. №302н;	В установленные сроки
5	Выполнение работниками обязанностей и проведение работ, обусловленных трудовым договором	Постоянно
6	Осуществление контроля над соблюдением законодательства по охране труда	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей при передвижении в учреждении, зданиях и территориях населённых пунктов, во время служебных поездок и командировок в случаях производственной необходимости:</i>		
7	Соблюдение правил безопасности при передвижении работника на воздушном, железнодорожном, наземном транспорте.	Постоянно
8	Соблюдение правил дорожного движения при передвижении на транспорте учреждения.	Постоянно
9	Исключение использования личного транспорта в служебных целях.	Постоянно
10	Соблюдение правил дорожного движения при передвижении пешком.	Постоянно

11	Минимизировать длительное нахождение на открытом воздухе при высоких температурах.	Постоянно
12	Безопасное поведение при контактах с растениями, насекомыми, животными.	Постоянно
13	Не вступать в конфликт с агрессивно настроенными гражданами.	Постоянно
14	При направлении работника к другому работодателю в служебных целях оформлять приказ и проходить целевой инструктаж.	Постоянно
15	Аккуратное, внимательное передвижение по лестнице, опираясь за поручни.	Постоянно
16	Исключение работ на высоте без прохождения обучения на данный вид работ на испытанных в установленном порядке лестницах (стремянках).	Постоянно
17	Соблюдение требований по содержанию здания: - ровный пол без дефектов напольного покрытия; - передвижение по сухим полам; - достаточная освещённость помещений; - отсутствие в проходах к рабочим местам свободно лежащих проводов; - своевременная уборка снега в зимний период на входной лестнице в здание на ступенях и использование противоскользящих материалов.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей по оборудованию рабочих мест:</i>		
18	Улучшение эргономики рабочих мест.	Постоянно
19	Достаточная освещённость на поверхности стола в зоне размещения рабочих документов.	Постоянно
20	Расположение мониторов компьютеров, чтобы не создавалось бликов от освещения и окон, использование штор и жалюзи.	Постоянно
21	Запрет на складирование предметов на шкафах и в проходах к рабочим местам.	Постоянно
22	Поддержание оптимальных температур в помещениях учреждения в зимний и летний периоды (отопление и кондиционирование), установка защитных экранов на потоках охлаждённого воздуха.	Постоянно
<i>Для снижения уровней опасностей от поражения электрическим током предусмотреть организационные и технические мероприятия:</i>		
23	Наличие и ежегодная проверка защитного заземления.	В установленные сроки
24	Контроль целостности изоляции проводов и исправности электроустановочных изделий.	В установленные сроки
25	Не производить эксплуатацию и ремонт электроприборов и оборудования самостоятельно,	Постоянно

	сообщить непосредственному руководителю.	
<i>Для снижения уровня опасностей психических нагрузок и стрессов:</i>		
26	Рекомендуется в соответствии с методическими рекомендациями МР 2.2.9.2311-07 (п.6.1) ввести регламентированные перерывы через 2 ч от начала рабочей смены и через 2 ч после обеденного перерыва продолжительностью 5-7 мин каждый. Во время регламентированных перерывов с целью снижения нервно-эмоционального напряжения, утомления зрительного и других анализаторов целесообразно выполнять комплексы физических упражнений, включая упражнения для глаз, в первой половине смены, а в конце рабочего дня показана психологическая разгрузка в специально оборудованных помещениях.	Постоянно
27	Работу за пределами нормальной продолжительности рабочего дня оформлять соответствующим образом с письменного согласия работника.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей работников рабочих профессий:</i>		
28	Применение средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.	Постоянно
29	Использовать чистящие и обезжиривающие вещества в соответствии с инструкцией применения.	Постоянно
30	При проведении пыльных работ применять респиратор, очки защитные.	Постоянно
<i>Для снижения уровня опасностей при пожаре и чрезвычайной ситуации выполнять организационные и технические мероприятия:</i>		
31	Проведение вводного инструктажа и повторного по пожарной безопасности специалистом, определённым приказом.	При приёме на работу работника
32	Использование системы автоматической пожарной сигнализации.	Постоянно
33	Своевременная проверка и оснащение первичными средствами пожаротушения, периодическая тренировка безопасного пользования порошковыми огнетушителями с целью исключения попадания порошка на работников.	В установленные сроки
34	Периодическое проведение тренировок по эвакуации и действиях по ЧС.	В установленные сроки
35	В период массового заболевания граждан и эпидемиях заболеваний при приёме посетителей использовать маски защитные, перчатки и щитки лицевые.	Постоянно
36	Осторожное обращение с горячими предметами.	Постоянно

Согласовано:
председатель ПК МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

Утверждаю:
директор МАОУ СОШ №2
им. Ю.А. Гагарина

_____ О.Ф.Евсина
«26» апреля 2023г.

_____ Калугин А.В.
«26» апреля 2023г.

Меры по снижению, устранению выявленных профрисков

№ п/п	Наименование опасности	Указанная опасность как причина профтравмы возможна в организации / проставить "Да"	Тяжесть возможного ущерба, последствия	Меры по снижению, устранению профессионального риска
1	Нарушение требований безопасности при эксплуатации транспортных средств	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	Комплекс мероприятий по БДД; контроль, обучение; инструктажи; мед.осмотр водителей
2	Нарушение правил дорожного движения	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	Обучение, инструктажи, дни охраны труда
3	Неудовлетворительная организация производства работ	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	Обучение по ОТ всех сотрудников; инструктажи по ОТ; консультации с профсоюзом, согласование проектов приказов; информирование специалиста по ОТ о мероприятиях

4	Непроведение инструктажа по охране труда	да	травмы разной тяжести	планирование и контроль за периодичностью проведения инструктажей; обучение ответственных лиц
5	Непроведение обучения и проверки знаний по охране труда	да	травмы разной тяжести	планирование и контроль за периодичностью обучения ответственных лиц; проведение проверки знаний
6	Неприменение работником средств индивидуальной защиты, в том числе: вследствие необеспеченности ими работодателем	да	травмы разной тяжести	контроль за подчиненными работниками по применению сиз
7	Использование пострадавшего не по специальности	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	недопущение работников к работам, не предусмотренных трудовым договором и без обучения по безопасным методам работ
8	Транспортные происшествия, в т.ч.			
9	на железнодорожном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	перед командировкой проведение соответствующего инструктажа
10	на воздушном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	перед командировкой проведение соответствующего инструктажа
11	на наземном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной	перед командировкой проведение соответствующего

			тяжести	инструктажа
12	происшедшие:			
13	В пути на работу (с работы) на транспортном средстве работодателя (или сторонней организации на основании договора с работодателем или без договора)	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	организация перевозок сотрудников в соответствии с действующими требованиями
14	Во время служебных поездок (в т.ч. в пути следования в служебную командировку) на			
15	общественном транспорте	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников
16	Во время служебных поездок на личном транспортном средстве	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	организация использования личного транспорта работников в соответствии с действующим законодательством
17	Во время пешеходного передвижения к месту работы	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников
18	Падение пострадавшего с высоты, в т.ч.			
19	Падение на ровной поверхности одного уровня, включая:	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников

20	Падение на скользкой поверхности, в том числе покрытой снегом или льдом	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
21	Падение на поверхности одного уровня в результате проскальзывания, ложного шага или спотыкания	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
22	Падение при разности уровней высот (с деревьев, мебели, со ступеней, приставных лестниц, строительных лесов, зданий, оборудования, транспортных средств и т.д.) и на глубину	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
23	(в шахты, ямы, рывины и др.)			
24	Падение, обрушение, обвалы предметов, материалов, земли и пр., в т.ч.			
25	Обрушение и осыпь земляных масс, скал, камней, снега и др.			
26	Обвалы зданий, стен, строительных лесов, лестниц, складированных товаров и др.			

27	Удары падающими предметами и деталями (включая их осколки и частицы) при работе (обращении) с ними			соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
28	Удары случайными падающими предметами	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
29	Попадание инородного тела			
30	Через кожу (край или обломок другого предмета, заноза и т.п.)	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
31	Вдыхание и заглатывание пищи либо инородного предмета, приводящее к закупорке дыхательных путей	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

32	Чрезмерные физические усилия при переноске или бросании предметов	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
33	Природного электричества (молнии)	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
34	Воздействие излучений (ионизирующих и неионизирующих)	да	травмы разной тяжести	
35	Воздействие повышенной температуры воздуха окружающей или рабочей среды	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
36	Соприкосновение с горячими и раскаленными частями оборудования, предметами или	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

37	материалами, включая воздействие пара и горячей воды	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
38	Воздействие неконтролируемого огня (пожара) в здании или сооружении	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
39	Повреждения в результате нервно-психологических нагрузок и временных лишений	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; предоставление длительного отпуска при стаже пед работникам; оборудование комнаты отдыха
40	Повреждения в результате контакта с растениями, животными, насекомыми	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

41	Укусы, удары и другие повреждения, нанесенные животными и пресмыкающимися	да		соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
42	Повреждения в результате противоправных действий других лиц	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
43	Повреждения при чрезвычайных ситуациях природного, техногенного, криминогенного и иного характера, в т.ч.	да		
44	В результате аварий, взрывов и катастроф техногенного характера	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
45	В результате взрывов и разрушений криминогенного характера	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к

				осторожности
46	При ликвидации последствий стихийных бедствий, катастроф и других чрезвычайных ситуаций природного, техногенного, криминогенного и иного характера	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
47	Воздействие других неклассифицированных травмирующих факторов, указать каких ниже:	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
48	При тренировках по эвакуации работников при пожаре, антитерроре	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
	механические опасности:			
49	опасность падения из-за потери равновесия, в том числе при спотыкании или подскользывании,	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий;

	при передвижении по скользким поверхностям или мокрым полам;			привлечение личного внимания работников к осторожности
50	опасность разрезания, отрезания от воздействия острых кромок при контакте с незащищенными участками тела;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
51	опасность пореза частей тела, в том числе кромкой листа бумаги, канцелярским ножом, ножницами, острыми кромками металлической стружки (при механической обработке металлических заготовок и деталей)	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
52	опасность от воздействия режущих инструментов (дисковые ножи, дисковые пилы);	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
53	электрические опасности:			

54	опасность поражения током вследствие прямого контакта с токоведущими частями из-за касания незащищенными частями тела деталей, находящихся под напряжением;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
55	опасность поражения током вследствие контакта с токоведущими частями, которые находятся под напряжением из-за неисправного состояния (косвенный контакт);	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
56	термические опасности:			
57	опасность ожога при контакте незащищенных частей тела с поверхностью предметов, имеющих высокую температуру;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
58	опасность ожога от воздействия на незащищенные участки тела материалов, жидкостей или газов, имеющих высокую температуру;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

59	опасность теплового удара при длительном нахождении на открытом воздухе при прямом воздействии лучей солнца на незащищенную поверхность головы;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; соблюдение температурных режимов
60	опасности, связанные с воздействием микроклимата и климатические опасности:			
61	опасность воздействия повышенных температур воздуха;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; соблюдение температурных режимов
62	опасность воздействия на кожные покровы чистящих и обезжиривающих веществ;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; выдача СИЗ

63	опасности, связанные с воздействием аэрозолей преимущественно фиброгенного действия:			
64	опасность повреждения органов дыхания частицами пыли;	да	травмы разной тяжести	
65	опасности, связанные с воздействием биологического фактора:			
66	опасность из-за контакта с патогенными микроорганизмами; вирусами	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; контроль состояния здоровья работников, своевременное отстранение больных
67	опасность психических нагрузок, стрессов;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; обеспечение комнатой отдыха,

				помощь психолога
68	опасность перенапряжения зрительного анализатора;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
69	опасность недостаточной освещенности в рабочей зоне;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности; производственный контроль
70	опасность укуса;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
71	опасности, связанные с воздействием насекомых:			

72	опасность укуса;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
73	опасности, связанные с организационными недостатками:			
74	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте инструкций, содержащих порядок безопасного выполнения работ, и информации об имеющихся опасностях, связанных с выполнением рабочих операций;	да	травмы разной тяжести	обеспечение всех рабочих мест инструкциями; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
75	опасность, связанная с отсутствием описанных мероприятий (содержания действий) при возникновении неисправностей (опасных ситуаций) при обслуживании устройств, оборудования, приборов или при использовании биологически опасных веществ;	да		разработка алгоритма действий сотрудников при опасных ситуациях; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

76	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте перечня возможных аварий;	да		обеспечение всех рабочих мест перечнями возможных аварий; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
77	опасность, связанная с отсутствием на рабочем месте аптечки первой помощи, инструкции по оказанию первой помощи пострадавшему на производстве и средств связи;	да		обеспечение аптечками, указание экстренных телефонов ; соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
78	опасность, связанная с допуском работников, не прошедших подготовку по охране труда;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
79	опасности пожара:			

80	опасность от вдыхания дыма, паров вредных газов и пыли при пожаре;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж и обучение работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
81	опасность воздействия огнетушащих веществ;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж и обучение работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
82	опасности транспорта:			
83	опасность наезда на человека;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
84	опасность травмирования в результате дорожно-транспортного происшествия;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности

85	опасности насилия:			
86	опасность насилия от враждебно настроенных работников;	да	травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
87	опасность насилия от третьих лиц;	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	соответствующий инструктаж работников; обеспечение безопасных условий; привлечение личного внимания работников к осторожности
88	Использование личного транспорта работников в служебных целях	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	запрет на использование личного транспорта работников в служебных целях; дополнительный инструктаж; заключение договора на использование личного транспорта и компенсация расходов
89	Направления работников к другому работодателю	да	Смерть работника, либо травмы разной тяжести	при наличии соответствующих должностных функций, без наличия в трудовом договоре: с согласия работника; дополнительный инструктаж; обозначение

				<p>трудовых функций и другого работодателя; вопросы доставки, подчинения, контактов в другой организации</p>
90	<p>Поручения работникам не по их должности, не прописанные в трудовом договоре (напр. -подворовой обход и т.п.)</p>	да	<p>Смерть работника, либо травмы разной тяжести</p>	<p>с согласия работника, ознакомления с приказом, обозначением дополнительных трудовых функций, дополнительным инструктажом по охране труда</p>
91	<p>Привлечение работников по гражданско-правовым договорам вместо трудовых</p>			<p>перед заключение договора гпх провести экспертизу, консультации по правомерности заключения таких договоров</p>
92	<p>Привлечение работников по срочным трудовым договорам</p>			<p>указать в трудовом договоре причину заключения срочного договора; информировать о таких фактах ответственного специалиста по охране труда; информировать членов коллектива</p>
93	<p>Экстренное привлечение работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего дня</p>	да	<p>Смерть работника, либо травмы разной тяжести</p>	<p>с согласия работников под роспись в приказе, с проведением дополнительных инструктажей, определением ответственного лица за безопасность работ</p>

94	Повтор ранее произошедшие несчастные случаи на производстве			проведение анализа несчастных случаев, контроль за воплощением мер по недопустимости повторения причин н/с, проведение дней охраны труда с информированием работников о причинах н/с
95	Повтор ранее произошедшие несчастные случаи с работниками в быту, только теперь на работе (предрасположенность отдельных работников к травмам и экстремальным ситуациям)	да	травмы разной тяжести	анализ предоставленных листков нетрудоспособности; учет причин нетрудоспособности в организации работ с использованием часто болеющих работников, хронически больных, предрасположенных к травмам
96	При отработке (тренировки) возможной эвакуации при терр. акте, стихийном бедствии, технокатастрофе и т.п.	да	травмы разной тяжести	обеспечение безопасности при организации таких работ; проведение дополнительного инструктажа по мерам личной безопасности при отработке (тренировки) возможной эвакуации при терр. акте, стихийном бедствии, технокатастрофе и т.п.

97	Использование мобильного телефона сверх рекомендуемых норм (Разговор по мобильному телефону не должен длиться более 2 минут, а минимальная пауза между звонками должна быть не менее 15 минут).	да	травмы разной тяжести	дополнительный инструктаж о вреде длительного использования мобильного телефона; контроль использования рабочего времени;
98	Отсутствие в организации комнаты отдыха и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ)	да	травмы разной тяжести	принятие мер по организации комнаты отдыха и психологической разгрузки (ст.223 ТК РФ)

ТК РФ)	Классификация (ст. 223)	Классификация	Классификация
взыскания в пользу	пеннокошелевой	Классификация	Классификация
комнаты отдыха и	обязательная	Классификация	Классификация
принятие мер по	информации	Классификация	Классификация
сведения о времени;	информации	Классификация	Классификация
использования	информации	Классификация	Классификация
телефона; контроль	информации	Классификация	Классификация
мобильного	информации	Классификация	Классификация
использования	информации	Классификация	Классификация
телефона с целью	информации	Классификация	Классификация
использования	информации	Классификация	Классификация
телефона с целью	информации	Классификация	Классификация
использования	информации	Классификация	Классификация



Подлинно и
 пронумеровано
 Лиризм М. А. У. СОШ №2
 В. Калугин
 ТК
 О.Ф. Евсина
 176 стр.