

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Основная общеобразовательная школа № 32»

Принят на общем собрании трудового коллектива
« 1 » 02 2019 г.

Коллективный договор
(срок действия – 3 года)

От работодателя:

директор школы



(М. В. Хицверова)


От работников:

председатель профсоюзной организации


(С. В. Макарова)

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 62/ от « 15 » 02 2019 г.


М. Склюзская
Мам. С. Ю. Шаркина



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петрозаводского городского округа «Основная общеобразовательная школа № 32».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - Учреждение) и установлению социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами профсоюза в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее - Профком) Макаровой Светланы Викторовны и работодатель в лице его представителя – директора Хиновой Марины Викторовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТР РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Соглашение по охране труда;
- График отпусков;

• Положение о нормировании труда в школе и в дошкольных группах школы. Данные акты обсуждаются и принимаются на Общем собрании трудового коллектива.

1.17 Стороны определяют следующие формы участия в управления учреждением непосредственно работниками и через профсоюзный комитет:

- согласование профсоюзного комитета;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам функционирования Учреждения;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы (согласно Устава школы).

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с действующим Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника 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 её выполнения.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей, и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

2.6. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов – комплектов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы. За исключением случаев личного согласия работника на меньшую нагрузку.

2.8. Учебная нагрузка учителям, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на период другим учителям.

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

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

1. По взаимному согласию сторон.
2. По инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска

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. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст. 60.2 ТК РФ).

2.11. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новых систем оплаты труда и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора, норм труда работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77-84 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к согласию в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работникам, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогов.

3.3.2. Обеспечить повышение квалификацию педагогов не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профсоюзный комитет 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).

4.2. Прекращение трудового договора с работниками производится на основании ТК РФ, ст. 77 – 81, 83, 84, 336.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, членов профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

4.4 Стороны договорились, что:

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

В случае возникновения трудовых споров они рассматриваются комиссиями по трудовым спорам.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (**ст. 180, 318 ТК РФ**), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения по сокращению численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (**ст. 91 ТК РФ**), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени: для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (**ст. 333 ТК РФ**). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по письменному соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, преимущественно не допускающего длительных перерывов между занятиями, согласно действующим СанПиН. Администрацией Учреждения может предусматриваться один свободный день в неделю (без ущерба функциональным обязанностям и деятельности Учреждения) педагогическим работникам для методической работы, краткосрочного повышения квалификации, самообразования. Методический день не является выходным днем.

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

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном **ст. 153 ТК РФ**. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Дни отдыха за работу в выходные, праздничные дни и сверхурочную работу используются в течение календарного года.

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

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренных Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Ненормированный рабочий день (**ст.101 ТК РФ**) может устанавливаться для следующих должностей Учреждения:

- «директор»,
- «заместитель директора».

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (**ст. 122, 123 ТК РФ**). О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. 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. (**ст. 125 ТК РФ**). Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в каникулярное время, во время учебного процесса, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- при сопровождении детей в 1 класс 1 сентября – 1 день;
- в случае проводов детей для прохождения срочной службы в рядах Российской Армии – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 2 дней к отпуску в каникулярное время;
- за систематическую замену уроков в течение учебного года (от 20 до 40 уроков – 1 день, свыше 40 уроков – 2 дня) в каникулярное время.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определяемыми приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.14. Всем работникам предоставляются выходные дни (ст. 111 ТК РФ). При пятидневной рабочей неделе - суббота и воскресенье. При шестидневной рабочей неделе – воскресенье. По соглашению с работником выходной день в субботу может быть заменен на другой день без ущерба выполнению функциональных обязанностей и функционированию Учреждения.

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

5.16. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата, должностной оклад работникам (педагогам) выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных учреждений и не противоречащей ТК РФ.

6.2. Должностные оклады, надбавки и доплаты к должностным окладам устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, в соответствии с системой оплаты труда установленной для муниципальных учреждений.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца: первая часть – 25 числа месяца, окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за отчетным. Накануне окончательного расчета по заработной плате работнику ежемесячно выдается расчетный листок.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов в соответствии с установленной системой оплаты труда;
- установленные компенсационные доплаты;
- доплаты стимулирующего характера;
- другие надбавки и доплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Бухгалтерский и налоговый учет и отчетность осуществляется Муниципальным бюджетным учреждением «Централизованная бухгалтерия № 1» на основании Договора на бухгалтерское обслуживание. Для этой цели школа передает МУ «ЦБ №1»

6.6.3. Сохранения за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений, заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

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

работника ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере; работникам, получающим месячный оклад, в размере не менее одинарной дневной или почасовой ставки сверх оклада, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

6.11. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада, рассчитанном пропорционально времени простоя.

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами, электронными ресурсами, ресурсами сети Интернет.

7.2. Организует в учреждениях общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

7.3. Работодатель оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работнику и несовершеннолетним детям работника в соответствии с порядком утвержденным Постановлением главы Петрозаводского городского округа от 28.09.2011 г. № 27/04-73 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Петрозаводского городского округа» и внесенными позже изменениями.

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Провести в учреждениях специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.5. Обеспечить работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также, моющими и (или) обезвреживающими

средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника **(ст. 220 ТК РФ)**

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

8.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день,
- доплату к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом **(ст. 212 ТК РФ)**.

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Обеспечить проведение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.15. Предоставить родителю, воспитывающему ребёнка-инвалида 4 дополнительных выходных дня в месяц с оплатой в размере среднего заработка.

8.16. Оборудовать комнату (при наличии свободных помещений) для отдыха работников организации.

8.17 Профком обязуется:

- организовывать досуговые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и другим работникам учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.
- один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.18. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда,
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты,
- проходить обучение безопасным методам и оказанию первой помощи,
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма дискриминации в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ), защищает права членов трудового коллектива.

9.3. Работодатель принимает решение по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором. Профком участвует в управлении Учреждением.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющимися членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 %. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях. Председатель профкома может быть освобожден от классного руководства.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выбранного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждений по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. Обязательства профкома.

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разработать меры по защите персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по Трудовым спорам и в суде, участвовать в общероссийских, отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Вносить целесообразные и взвешенные предложения (которые не противоречат действующему законодательству) работодателю по улучшению условий труда, оплаты труда, предоставления надбавок и доплат.

10.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по проведению специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представлением работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносов работников.

10.15. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- тяжелого материального положения;
- смерти близких родственников;
- юбилейных дат.

10.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении, проявлять заботу и внимание ко всем работникам лица.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

11. Стороны договорились:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников – январь, сентябрь.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**Критерии результативности труда
сотрудников МОУ «Основная школа № 32»**

Профессиональная деятельность учителя				
№ п/п	Наименование выплаты	Показатели оценки эффективности деятельности	Критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя
	Учебные достижения обучающихся	Участие обучающихся в предметных республиканских олимпиадах	За одного участника	10
		Наличие победителей предметных республиканских олимпиад	1-3 место	15
		Участие обучающихся в предметных городских олимпиадах	За каждый предмет и каждого ученика отдельно	5
		Наличие победителей предметных городских олимпиад	1 место 2 место 3 место	5 4 3
		Участие обучающихся в предметных городских олимпиадах		1
		Наличие победителей предметных городских олимпиад	1 место 2 место 3 место	5 4 3
		Участие в республиканских соревнованиях и конкурсах	За каждое участие отдельно	1
		Результативность участия в республиканских соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	5 4 3
		Участие в городских соревнованиях и конкурсах	За каждое участие отдельно	2
		Результативность участия в городских соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	5 4 3
		Участие в школьных соревнованиях и конкурсах	За каждое участие отдельно	1
		Результативность участия в школьных соревнованиях и конкурсах	1 место 2 место 3 место	5 4 3
		Организация и проведение: -предметной недели -внеклассных мероприятий -экскурсий (по предмету, но не в рамках школьной программы)	За каждое мероприятие отдельно	1
		Качество обучения	% успеваемости	100%

	% качества обученности по результатам административного внутришкольного контроля	50-60% 60-70% 70-80% 90-100%	2 4 6 8
	Количество учащихся, улучшивших отметку по итогам четверти	За каждого ученика	1
	Итоговая аттестация:		
	Количество обучающихся, сдавших экзамен по предмету (по выбору)	За каждого ученика	1
	Средний балл по предмету (в сравнении со средним по городу 9 класс новая форма)	Не ниже среднего по городу показателя	5
	Наличие обучающихся, набравших по итогам государственной итоговой аттестации за курс основной школы по математике и русскому языку количество баллов соответствующее оценкам «хорошо», «отлично»	За каждого ученика	5
	Повышение уровня педагогического мастерства	Участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства	
Результативность участия в конкурсах профессионального мастерства		1 место 2 место 3 место	10 5 5
Руководство творческой группой		города округа школы	3 2 1
Распространение опыта работы Выступления, проведение семинаров, практикумов, мастер-классов на уровне:		города округа школы республики	1 3 4 5
Открытые уроки на уровне:		города округа школы республики	1 2 4 5
Публикации			3
Звание			1
Внедрение и использование новых информационных технологий (Системно-по результатам мониторинга)		города округа школы республики	2 3 4 5
Участие в мероприятиях, способствующих повышению профессионального мастерства (семинары, конференции, образовательный марафон, мастер-классы и т.д.)			1

		Внеклассная деятельность по предмету	За каждое мероприятие	3
		Кружковая работа		1,5
	Удовлетворенность участников образовательного процесса	Отсутствие жалоб Отсутствие конфликтных ситуаций		1 1
	Соблюдение санитарно-гигиенических требований и охраны труда к организации учебно-воспитательного процесса	Выполнение требований СанПиНа. Отсутствие случаев травматизма. Наличие инструкций по охране труда, организация работы по благоустройству учебного кабинета.		1 1 1
	Исполнительская дисциплина	Ведение школьной документации в соответствии с нормативными требованиями	Заполняется администрацией школы	2
		Своевременность заполнения школьной документации, достоверность внесенных данных		2
		Осуществление систематического мониторинга		2
		Своевременность сдачи отчетов		2
		Отсутствие замечаний		2
	Работа классного руководителя	Охват горячим питанием	100% 50-100%	2 1
		Отсутствие пропусков занятий обучающимися без уважительных причин		1
		Заведование учебным кабинетом		1
		Проверка тетрадей		1
		Участие класса в мероприятиях	Школы Округа города	1 3 4
		Проведение походов, экскурсий во внеурочное время		2
		Качественное дежурство класса по школе		2
		Работа в школе «Будущих первоклассников»		3

Профессиональная деятельность старшего воспитателя

п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
-----	----------------------	---	---------------------------------	---------------

1	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации одаренные дети и др.)	Разработка и реализация программы	5 баллов	ежемесячно
2	Реализация дополнительных программ и проектов, имеющих социальную значимость	Составление плана – программы сотрудничества с социумом, осуществление контроля за реализацией программ	5 баллов	Ежеквартально
3	Участие в конкурсах, акциях, фестивалях (совместно с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень Международный уровень Дистанционные конкурсы	1 балл 3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов 2 балла	Ежемесячно
4	Обобщение опыта работы (организация мастер – классов, выступления на семинарах, конференциях, МО, курсах; публикация в СМИ, собственные методические разработки)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов	Ежемесячно
5	Самообразование: участие в муниципальных и региональных мероприятиях (представление опыта работы коллегам на уровне ОУ)	Уровень ОУ	3 балла	Ежемесячно
6	Использование ИКТ в работе в соответствии с ФГОС:	электронное планирование, работа на сайте, создание электронных игр, презентаций и др.; электронный документооборот	3 балла	Ежемесячно на основании оперативного контроля и самодиагностики
7	Наличие программы индивидуального профессионального развития педагога, наличие авторских разработок	Авторская медиа-презентация и использование в работе с детьми Авторский проект Авторская программа	2 балла 3 балла 5 баллов	ежеквартально
8	Поддержание имиджа ДОУ: -Участие педагогов ДОУ в конкурсах, акциях, фестивалях различного уровня	Уровень ДОУ	80-100% -3 балла 50-80% - 2 балла Менее 50% - 1 балл 80-100% -10 б. 50-80% -7 б.	ежемесячно

	(отбор и редактирование работ, отправка, оформление конкурса работ)	Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	Менее 50%-5 б.	По факту
9	Создание условий для профессионального совершенствования педагогических кадров МОУ	Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров для внедрения новых образовательных технологий	3 балла	По итогам работы за календарный год
10	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	Соответствие методического комплекта образовательной программе	3 балла	По итогам работы за календарный год
11	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежемесячно
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	1 балл	По факту
12	Охват детей дополнительными платными услугами	50% охвата 30% охвата 10% охвата	5 баллов 3 балла 1 балл	ежемесячно
13	Работа с сайтом ОУ	Подготовка материалов для размещения на официальном сайте ОУ	2 балла	Ежемесячно
14	Дополнительный объем работ	Выполнение работы сверх должностных обязанностей	5 баллов	Ежемесячно
15	Работа без больничных листов		1 балл	Ежемесячно
16	Контроль за организацией наставничества	Совместные открытые мероприятия, групповая документация.	2 балла	По факту

Профессиональная деятельность Воспитателя

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Выполнение плана посещений.	Посещаемость: Ясли: 45% 45-55 % 55-65 % 75-100 % Сад: 67% 67-75% 75 – 85% 85 – 100%	1 балл 3 балла 5 баллов 7 баллов 1 балл 3 балла 5 баллов 7 баллов	Ежемесячно, по результатам отчета по контингенту прошедшего месяца
2	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты,	Разработка и реализация программы	По количеству ИУП	Ежемесячно

	дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации и др., одаренные дети)			
3	Реализация дополнительных программ и проектов, имеющих социальную значимость	Составление плана – программы сотрудничества с социумом	5 баллов	Ежеквартально
4	Участие в конкурсах, акциях, фестивалях (совместно с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень Международный уровень Дистанционные конкурсы	1 балл 3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов 2 балла	Ежемесячно
5	Обобщение опыта работы (организация мастер – классов, выступления на семинарах, конференциях, МО, курсах; публикация в СМИ, собственные методические разработки)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов	Ежемесячно
6	Самообразование	Участие в муниципальных и региональных мероприятиях (МО, семинары) + (представление опыта работы коллегам на уровне ОУ)	3 баллов	Ежемесячно
7	ИКТ - компетентность	Уверенный пользователь ПК, активное использование ИКТ в работе	3 балла	Ежемесячно на основании оперативного контроля и самодиагностики
8	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики, уровень освоения программы детьми, %	Низкий уровень до 10%, высокий более 25, остальные средний Низкий уровень до 15%, высокий 15-25 %, остальные средний Низкий уровень до 20%, высокий до 15%, остальные средний	3 баллов 2 балла 1 балл	По итогам года
9	Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО (групповые помещения, прогулочные участки, помещения дошкольного учреждения пользования и т.д.)	Подготовка материалов для использования в работе, образцовое оформление и наполнение развивающих зон для воспитанников	2 балла	Ежеквартально по результатам просмотра – конкурса, оперативного контроля

10	Уровень удовлетворённости родителей.	Более 80%	2 балла	По мере необходимости
11	Отсутствие конфликтов, жалоб со стороны родителей. Эффективность деятельности род.комитета группы		1 балл 1 балл	ежеквартально
12	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	количество семей, вовлеченных в совместную деятельность по реализации образовательной программы за отчётный период (от 5 семей)	1 балл	ежемесячно
13	Обеспечение своевременности и полноты сбора родительской платы за услугу по присмотру и уходу за детьми в ДОУ	Отсутствие задолженности по оплате за предоставление услуги Долг не более 500 руб.	5 баллов 3 балла	ежемесячно
14	Охват детей группы дополнительными платными услугами	50% охвата 30% охвата 10% охвата	5 баллов 3 балла 1 балл	ежемесячно
15	Ведение кружковой работы по авторской программе (достаточный охват детей, ведение отчетной документации)	Уровень ОУ	3 балла	Ежемесячно
16	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в ДОУ	отсутствие	2 балла	Ежемесячно, по факту
17	Наличие программы индивидуального профессионального развития педагога, наличие авторских разработок	Авторская медиа-презентация и использование в работе с детьми Авторский проект - Авторская программа	2 балла 3 балла 5 баллов	ежеквартально
18	Работа без больничных листов		1 балл	Ежемесячно
19	Наставничество		2 балла	Ежемесячно
20	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения)	2 балла 1 балл	По факту По факту

Профессиональная деятельность Педагога - психолога

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, одаренные дети и др.)	Разработка и реализация программы	По баллу за ИУП	ежемесячно
2	Реализация дополнительных программ и проектов, имеющих социальную значимость	Составление плана – программы сотрудничества с социумом	5 баллов	Ежеквартально
3	Участие в конкурсах, акциях, фестивалях (совместно с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень Международный уровень Дистанционные конкурсы	1 балл 3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов 2 балла	Ежемесячно
4	Обобщение опыта работы (организация мастер – классов, выступления на семинарах, конференциях, МО, курсах; публикация в СМИ, собственные методические разработки)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов	Ежемесячно
5	Самообразование	Участие в муниципальных и региональных мероприятиях (МО, семинары) + (представление опыта работы коллегам на уровне ОУ	3 балла	
6	Использование ИКТ в работе в соответствии с ФГОС:	Уверенный пользователь ПК, активное использование ИКТ в работе	3 балла	Ежемесячно на основании оперативного контроля и самодиагностики
7	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики, уровень освоения программы детьми, %	Низкий уровень до 10%, высокий более 25, остальные средний Низкий уровень до 15%, высокий 15-25 %, остальные	7 баллов 3 балла	По итогам года

		средний Низкий уровень до 20%, высокий до 15%, остальные средний	1 балл	
8	Уровень удовлетворенности родителей	Более 80%	2 балла	По мере необходимости
9	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	количество семей, вовлеченных в совместную деятельность по реализации образовательной программы за отчетный период (от 5 семей)	1 балл	ежемесячно
10	Ведение кружковой работы по авторской программе (достаточный охват детей, ведение отчетной документации)	Уровень ОУ	3 балла	Ежемесячно
12	Наличие собственных педагогических разработок	Авторская медиа-презентация и использование в работе с детьми Авторский проект – Авторская программа	2 балла 3 балла 5 баллов	По факту
13	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории учреждения Участие в культмассовой работе учреждения, электронные табеля, дежурная группа, работа в комиссии	2 балла 1 балл	Ежемесячно По факту
14	Работа без больничных листов		1 балл	Ежемесячно

Профессиональная деятельность Библиотекаря

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Участие в проведении городских, межрегиональных социально-значимых мероприятий	Конкурсы, акции, лекции, презентации, выставки, мастер-классы, творческие встречи и др.	3 балла	Ежеквартально
2	Повышение квалификации работника	Участие в конференциях, семинарах, мастер-классах, презентациях и т.п.	2 балл	Ежемесячно

3	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории учреждения	2 балла	Ежемесячно
4	Эффективная работа с обучающимися	Библиографические уроки, беседы, экскурсии	3 балла	Ежемесячно
5	Наличие собственных библиографических разработок и внедрение их в работу	Авторская медиа-презентация	2 балла	По факту
		Авторский проект –	3 балла	
		Авторская программа	5 баллов	

Профессиональная деятельность Музыкального руководителя

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, одаренные дети и др.)	Разработка и реализация программы	5 баллов	ежемесячно
2	Реализация дополнительных программ и проектов, имеющих социальную значимость	Составление плана – программы сотрудничества с социумом	5 баллов	Ежеквартально
3	Участие в конкурсах, акциях, фестивалях (совместно с детьми, родителями, самостоятельное участие)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень Международный уровень Дистанционные конкурсы	1 балл 3 балла 5 баллов 7 баллов 10 баллов 2 балла	Ежемесячно
4	Обобщение опыта работы (организация мастер – классов, выступления на семинарах, конференциях, МО, курсах; публикация в СМИ, собственные методические разработки)	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень Всероссийский уровень	3 баллов 5 баллов 7 баллов 10 баллов	Ежемесячно
5	Самообразование	Участие в муниципальных и региональных мероприятиях (МО, семинары) +	3 балла	

		(представление опыта работы коллегам на уровне ОУ		
6	Использование ИКТ в работе в соответствии с ФГОС:	Электронное планирование, работа на сайте, создание электронных игр, презентаций и др.; электронный документооборот	3 балла	Ежемесячно на основании оперативного контроля и самодиагностики
7	Положительная динамика уровня развития дошкольников по итогам диагностики, уровень освоения программы детьми, %	Низкий уровень до 10%, высокий более 25, остальные средний Низкий уровень до 15%, высокий 15-25 %, остальные средний Низкий уровень до 20%, высокий до 15%, остальные средний	7 баллов 3 балла 1 балл	По итогам года
8	Создание элементов образовательной инфраструктуры в соответствии с ФГОС ДО (музыкальный зал)	В соответствии с «Положением» о смотре – конкурсе	От 1 до 3 баллов	Ежеквартально по результатам смотра – конкурса, оперативного контроля
9	Подготовка и проведение массовых мероприятий	Уровень ДОУ Муниципальный уровень Республиканский уровень	1 балл 3 балла 5 баллов	В соответствии с программными требованиями
10	Уровень удовлетворенности родителей	Более 80%	3 балла	По мере необходимости
11	Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями воспитанников	Количество семей, вовлеченных в совместную деятельность по реализации образовательной программы за отчетный период (от 5 семей)	1 балл	ежемесячно
12	Отсутствие случаев травматизма среди воспитанников во время пребывания в ДОУ	отсутствие	3 балла	Ежемесячно, по факту
13	Наличие программы индивидуального профессионального развития педагога, наличие авторских разработок	Наличие программы Авторские разработки	3балла 5 баллов	ежеквартально
14	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежемесячно

Профессиональная деятельность Заместителя директора по административно хозяйственной части

№	Наименование	Показатели и критерии	Балловый	Периодичность
---	--------------	-----------------------	----------	---------------

п/п	выплаты	оценки эффективности деятельности	коэффициент показателя	
1	Обеспечение условий для организации образовательного процесса	<p>1. Своевременное принятие мер по обеспечению санитарно-гигиенических условий в помещениях учреждения</p> <p>2. Своевременная и качественная подготовка учреждения к осенне-зимнему и весенне-летнему периодам</p> <p>3. Отсутствие обоснованных жалоб участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений</p> <p>4. Отсутствие предписаний надзорных органов</p> <p>5. Отсутствие случаев травматизма среди сотрудников и детей</p> <p>6. Качественное оснащение развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ</p> <p>7. Высокое качество подготовки, организации и контроля за ходом ремонтных работ</p> <p>8. Эффективное руководство работой служащих и рабочих</p>	<p>2 балла</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балл</p> <p>5 баллов</p> <p>3 балла</p> <p>3 балла</p>	Ежемесячно
2	Обеспечение комплексной безопасности (пожарная безопасность, антитеррористическая безопасность) и охрана труда	<p>1. Своевременное проведение инструктажей, ПО и ГО</p> <p>2. Организация пропускного режима.</p> <p>3. Обеспеченность ДОУ средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями и обеспечение их рабочего состояния</p> <p>4. Ведение журнала по ежедневному осмотру помещений и территории ДОУ на предмет безопасности</p> <p>5. Организация и проведение работы в течение года, направленной на повышение условий безопасности в образовательном учреждении</p> <p>6. Своевременное устранение замечаний по предписаниям надзорных органов</p> <p>7. Организация работ по</p>	<p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>1 балл</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p>	<p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>Ежемесячно</p> <p>По итогам года</p> <p>Ежеквартально</p> <p>Ежемесячно</p>

		благоустройству территории	2 балла	
3	Результативность финансово-хозяйственной деятельности	1. Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения. 2. Экономия электроэнергии и воды. Динамика расходования энергоресурсов в ДОУ относительно аналогичного предыдущего периода (по данным администрации). 3. Эффективное расходование финансовых средств учреждения (Качественный анализ рынка цен) 4. Обеспечение эффективного контроля за сохранностью имущества и инвентаря учреждения, хранение и эксплуатация, списание. 5. Своевременность подготовки к ремонтным работам, контроль за качеством ремонта, за соблюдением техники безопасности, инструкции по охране жизни и здоровья детей во время ремонта	5 баллов 3 балла 5 баллов 4 балла 2 балла	Ежеквартально
4	Качественное ведение документации	Своевременное и качественное предоставление документации, информационного материала, отчетов Учредителю	4 балла	Ежемесячно
5	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения. Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	1 балл 3 балла	Ежемесячно По факту
6	Личный вклад	Пополнение предметно-пространственной среды ОУ, обновление интерьера	1 балл	Ежемесячно на основании оперативного контроля и самодиагностики

Профессиональная деятельность повара

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Высокий уровень организации и контроля на пищеблоке	5 баллов	Ежемесячно
		Внедрение новых технологических блюд детского питания и высокий уровень приготовления пищи	5 баллов	Ежемесячно
		Дифференцированный подход в приготовлении блюд в соответствии с медицинскими показаниями	1 балл	Ежемесячно
		Организация питания сотрудников	3 балла	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний на качество приготовления пищи, жалоб родителей, предписаний органов Роспотребсоюза	3 балла	Ежеквартально
		Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	1 балл	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов	2 балла	Ежемесячно
		Обеспечение качественного питания, соблюдение физиологических норм при выдаче пищи на группы (отсутствие замечаний по результатам контроля).	2 балла	Ежемесячно
		Строгое соблюдение режима питания (соблюдение графика выдачи пищи).	2 балла	Ежемесячно
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежеквартально
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	3 балла	

Профессиональная деятельность рабочего по кухне

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
-------	----------------------	---	---------------------------------	---------------

1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Сохранность на пищеблоке технологического оборудования, посуды	1 балл	Ежемесячно
		Своевременное реагирование и качественное устранение беспорядка	1 балл	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	1 балл	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов	2 балла	Ежемесячно
		Содержание рабочего места, спец. одежды, внешнего вида в надлежащем санитарном состоянии	1 балл	Ежемесячно
		Отсутствие конфликтов с коллегами	1 балл	Ежемесячно
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежеквартально
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	3 балла	

Профессиональная деятельность рабочего по обслуживанию здания

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Сохранность материалов, инструментов	1балл	Ежемесячно
		Своевременное реагирование и качественное устранение поломок, неисправностей	1 балл	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	1 балл	Ежемесячно
		Помощь в преобразовании развивающей среды в ОУ, в обновлении интерьера	5 баллов	По итогам года
		Творческий подход к ремонту мебели и при ее изготовлении	5 баллов	По итогам года
		Активное участие в ремонте ОУ	2 балла	Ежеквартально
2	Эффективная работа	Активное участие в субботниках,	2 балла	Ежеквартально

	в коллективе	благоустройстве территории дошкольного учреждения Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	3 балла	
--	--------------	--	---------	--

Профессиональная деятельность оператора по стирке белья

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке	10 баллов	Ежемесячно
		Своевременная замена белья	7 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие нарушений правил электробезопасности в работе с технологическим оборудованием	5 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по соблюдению требований СанПиНов	2 балла	Ежемесячно
		Участие в режимных моментах на группах раннего возраста	5 баллов	Ежемесячно
		Пополнение развивающей среды групп (стирка мягких игрушек, кукольного постельного белья, костюмов для сюжетно-ролевых игр и т. п.)	1 балл	Ежеквартально
2	Личный вклад в деятельность	Подготовка к праздникам для детей	1 балл	Ежеквартально
3	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежеквартально
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	3 балла	

Профессиональная деятельность уборщицы

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение	Высокая организация работы по уборке учреждения, аккуратность, сохранность рабочего инвентаря.	2 балла	Ежемесячно

	должностных обязанностей	Соблюдение правил санитарии и гигиены в убираемых помещениях в соответствии СанПиН п. 6.2 СанПин 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013г	2 балла	Ежемесячно
		Отсутствие жалоб родителей на качество уборки	1 балл	Ежемесячно
		Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	1 балл	Ежеквартально
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения. Участие в культмассовой работе учреждения	2 балла 3 балла	Ежеквартально

Профессиональная деятельность вахтёра, сторожа

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Высокий уровень обеспечения мер безопасности во время дежурства	10 баллов	Ежемесячно
		Отсутствие замечаний по сохранности имущества, игрового оборудования на участках	1 балл	Ежемесячно
		Своевременное реагирование на ЧС	2 балла	По факту
		Своевременное реагирование на аварийные ситуации	2 балла	По факту
		Соблюдение требований противопожарной безопасности	1 балл	Ежемесячно
		Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	1 балл	Ежеквартально
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежеквартально
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	3 балла	

Профессиональная деятельность младшего воспитателя

п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Направленность и качество реализации воспитательно-образовательного процесса	Отсутствие нарушений соблюдения режима дня в группе	3 балла	ежемесячно
2	Помощь воспитателям в организации образовательного процесса	Систематическая помощь воспитателям в организации воспитательно – образовательного процесса (помощь в организации занятий, утренников, выставок, экскурсий, родительских собраний)	5 баллов	ежеквартально
3	Работа в адаптационный период на ясельных группах	Помогает ребенку привыкнуть к группе, войти в контакт с воспитанниками	3 балла	Ежегодно
4	Обеспечение охраны жизни и здоровья воспитанников	Осуществляет образцовое содержание группы, что обеспечивает безопасность воспитанников	3 балла	ежеквартально
5	Работа без больничных листов	Отсутствие больничных листов в течение календарного года	10 баллов	Ежегодно
6	Сохранность вверенного имущества и материальных ценностей.	Сохранность посуды, мягкого инвентаря, мебели, сантехники	3 балла	ежегодно
7	Помощь в организации режимных моментов	Одевание детей другой группы сопровождение детей в театры, музеи, библиотеки, школы, бассейны, выставки, МДОУ города родительские собрания	5 баллов	ежеквартально
8	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	2 балла 3 балла	Ежеквартально

Профессиональная деятельность специалиста по кадрам

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Качественное ведение документации делопроизводства, локальных актов учреждения, своевременное и качественное оформление документов	3 балла	Ежеквартально
		Своевременное и качественное предоставление ежемесячных квартальных отчетов Учредителю	3 балла	Ежемесячно
		Эффективное использование современных компьютерных технологий в работе	3 балла	По итогам года
		Отсутствие конфликтов с коллегами, родителями	1 балл	Ежеквартально
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла	Ежеквартально
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	3 балла	

Профессиональная деятельность дворника

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Качественная уборка территории	2 балла	Ежемесячно
		Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии	2 балла	По факту
		Работа в сложных метеорологических условиях	3 балла	Ежемесячно
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	2 балла 3 балла	Ежеквартально

Профессиональная деятельность кладовщика

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний на санитарное состояние кладовых помещений	2 балла	Ежемесячно
		Соблюдение правил санитарии и гигиены в кладовых помещениях в соответствии п.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013 при хранении продуктов	2 балла	Ежемесячно
		Своевременная подача поставщикам электронных заявок	1 балл	Ежемесячно
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	2 балла 3 балла	Ежеквартально

Профессиональная деятельность калькулятора

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Отсутствие замечаний на ежедневную калькуляцию в меню-требованиях, выполнение натуральных норм	2 балла	Ежеквартально
		Использование разнообразных рецептур, изготовление технологических карт в соответствии п.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 от 15.05.2013	3 балла	Ежемесячно
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)	2 балла 3 балла	Ежеквартально

Профессиональная деятельность кастелянши

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Содержание мягкого инвентаря в образцовом порядке	2 балла	Ежеквартально
		Шитье детских костюмов для праздников, изготовление атрибутов	3 балла	Ежемесячно
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, благоустройстве территории дошкольного учреждения	2 балла 1 балл	Ежеквартально
		Участие в культмассовой работе учреждения (праздники, развлечения и т.д.)		

Профессиональная деятельность гардеробщика

№ п/п	Наименование выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Балловый коэффициент показателя	Периодичность
1	Добросовестное и качественное выполнение должностных обязанностей	Эффективность взаимодействия с родителями, лицами их заменяющими (отсутствие жалоб на культуру обслуживания)	2 балла	Ежеквартально
		Сохранность вверенного имущества	3 балла	Ежемесячно
		Выполнение требований контрольно-пропускного режима	3 балла	
		Поддержания в чистоте помещения гардероба, вахты	2 балла	
		Своевременное реагирование на ЧС	2 балла	По факту
		Своевременное реагирование на аварийные ситуации	2 балла	По факту
		Соблюдение требований противопожарной безопасности	1 балл	Ежемесячно
		Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов	1 балл	Ежеквартально
2	Эффективная работа в коллективе	Активное участие в субботниках, акциях, благоустройстве территории	3 балла	Ежеквартально

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников МОУ «Основная школа № 32»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Петрозаводского городского округа «Основная общеобразовательная школа № 32» (МОУ «Основная школа № 32») (далее - Положение) разработано в целях совершенствования системы оплаты труда работников МОУ «Основная школа № 32», повышения качества предоставления дошкольного, начального основного общего образования по основным общеобразовательным программам, присмотра и ухода за детьми.

2. Настоящим Положением устанавливаются единые принципы установления системы оплаты труда в МОУ «Основная школа № 32», осуществляющем в МОУ основную деятельность по видам экономической деятельности по кодам ОКВЭД: 85.11. «Дошкольное образование (предшествующее начальному общему образованию)», 85.12. «Образование начальное общее», 85.13. «Образование основное общее» 85.41. «Образование дополнительное детей и взрослых» (далее - Учреждение):

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами в соответствии со статьями 135, 143, 144 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных статьей 130 Трудового кодекса Российской Федерации;

профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральными органами исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Главой Петрозаводского городского округа;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Карелия;

настоящего Положения;

мнения представительного органа работников.

4. Настоящее Положение включает:

размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда работников Учреждения, в том числе руководителей и заместителей руководителей Учреждения.

5. Схема окладов (должностных окладов) в МОУ «Основная школа № 32» определяется с учетом настоящего Положения и на основе группировки должностей

специалистов, профессий рабочих по категориям различных работ, являющихся равноценными, по следующим параметрам:

- набору исполняемых трудовых функций;
- сложности труда;
- интенсивности труда;
- результативности труда.

При этом учитываются требования к профессиональной квалификации (наличия специального образования и профессионального опыта, в том числе требования, отраженные в порядке лицензирования отдельных видов деятельности); уставные цели Учреждения; требования к стандартам оказываемых Учреждением муниципальных услуг.

6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются составной частью оплаты труда работника.

7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

Расчет ставки за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) соответствующего квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от устанавливаемой работнику продолжительности рабочей недели.

8. Заработная плата работника выплачивается в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничивается.

9. Фонд оплаты труда Учреждения утверждается ежегодно его руководителем по согласованию с комитетом социального развития Администрации Петрозаводского городского округа.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем Учреждения самостоятельно.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

10. Размеры должностных окладов работников Учреждения, занимающих должности работников образования, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

Размеры должностных окладов педагогических работников, установленные приложением к настоящему Положению, соответствуют ставкам заработной платы за норму часов педагогической работы, установленную Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о

порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре"

11. В целях поощрения работников занимающих должности работников образования, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено установление работникам следующих выплат стимулирующего характера в виде повышающих коэффициентов к должностным окладам:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности.

Повышающие коэффициенты к должностному окладу устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создана в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада работника на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников, занимающих должности работников образования, к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Размеры повышающего коэффициента:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию увеличивается работникам Учреждения, занимающим должности работников образования, имеющим почетные звания или награжденным знаком отличия в сфере образования, при условии соответствия почетного звания профилю Учреждения- 0,10;

Увеличение размера повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию при наличии почетного звания или знака отличия производится только по одному из оснований по основному месту работы.

Выплата за квалификационную категорию, установленная работнику за наличие второй квалификационной категории до введения в действие настоящего Положения, производится до окончания периода, на который установлена квалификационная категория.

13. Повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности устанавливается работнику с учетом специфики работы в учреждениях (группах) определенного типа и вида, в том числе:

- за работу в специализированных оздоровительных группах для детей с туберкулезной интоксикацией.

Размер повышающего коэффициента к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности – 0,20.

14. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

15. Работникам, занимающих должности работников образования выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих

16. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих Учреждения, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам «общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

17. В целях поощрения работников, занимающих должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, исполняющих свои функциональные обязанности в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ)

Основным показателем оценки результатов выполняемых работ в целях установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы относится оценка трудового вклада работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, которая создается в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки установлен системой оплаты труда работников Учреждения.

18. Работникам, занимающим должности специалистов (за исключением должностей работников образования) и служащих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

19. С учетом условий труда работникам, занимающим должности специалистов (за исключением работников, занимающих должности работников образования) и служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

20. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются руководителем Учреждения на основе отнесения их профессий и выполняемых ими работ к профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры окладов в соответствии с квалификационными уровнями профессиональных квалификационных групп приведены в приложении к настоящему Положению.

21. В целях поощрения работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена стимулирующая выплата в виде ежемесячной надбавки за высокое качество работ.

К основным показателям оценки качества выполняемых работ в целях установления надбавки за высокое качество работ относятся следующие показатели:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием;
- высокий профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- применение в работе передовых форм и методов организации труда.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года и осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Ежемесячная надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Применение ежемесячной надбавки к окладу за высокое качество работ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Предельный размер надбавки устанавливается системой оплаты труда работников Учреждения.

22. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

23. С учетом условий труда работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

24. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

25. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя Учреждения, устанавливаются трудовым договором в размере на 30% ниже должностного оклада руководителя.

26. Выплаты стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке установления должностных окладов, стимулирующих надбавок и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету социального развития Администрации Петрозаводского городского округа, муниципального учреждения «Центр развития образования», утвержденным постановлением Администрации Петрозаводского городского округа.

27. В целях поощрения заместителей руководителя, системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию;

- повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику профессиональной деятельности;

- ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя Учреждения устанавливаются по решению руководителя Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении, на определенный период времени в течение календарного года в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения.

Применение надбавок и повышающих коэффициентов к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

28. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию к должностному окладу заместителя руководителя устанавливается с целью стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в случаях и на условиях, предусмотренных пунктом 12 настоящего Положения.

29. Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в целях материального стимулирования работника, занимающего должность заместителя руководителя, за выполнение своих функциональных обязанностей в условиях, отличающихся от нормальных (сложность; срочность; особый режим и график работы; выполнение непредвиденных особо важных и ответственных работ)

Ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается заместителю руководителя Учреждения так и в процентном отношении к должностному окладу.

Предельный размер надбавки устанавливается системой оплаты труда работников Учреждения.

30. Заместителям руководителя Учреждения выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VIII настоящего Положения.

31. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные системой оплаты труда работников Учреждения с учетом раздела VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

32. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия осуществления устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения.

33. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденных Постановлением Главы Петрозаводского городского округа от 24.10.2008 № 2815 «Об утверждении перечней видов выплат компенсационного и стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях Петрозаводского городского округа», работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера (далее – компенсационная выплата):

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни);

- выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

- доплаты до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

34. Компенсационная выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается работнику по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) и исчисляется в установленном размере в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника.

Перечень должностей работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера, утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Руководитель Учреждения обязан предпринять необходимые меры по устранению вредных производственных факторов и обеспечению безопасных условий труда.

Размер компенсационной выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленный системой оплаты труда работников Учреждения, не может быть ниже минимальных размеров повышения, установленного в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

35. В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников применяются:

районные коэффициенты;

процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Порядок установления, применения, размеры коэффициентов и процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

36. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

38. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, работавшим в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере не менее:

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

40. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

41. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определяемом законодательством Российской Федерации.

42. Выплата за работу с разрывным рабочим днём более 2-х часов (ст. 108 ТК РФ) оплачивается персональным повышающим коэффициентом 0,2

43. В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (без учёта районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) ниже размера минимальной заработной платы в Республике Карелия при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности), работнику устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если её размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

Доплата устанавливается к начисленной месячной заработной плате работника без учёта доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ и выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Размер доплаты устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчёт среднего заработка.

Доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной месячной заработной плате.

$D = P_m - P_n$, где

D - размер доплаты;

P_m - размер минимальной заработной платы, установленной Федеральным законом от 19.06.2000 № 82 -ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;

P_n - размер начисленной заработной платы работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда)»

VII. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера

43. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрена выплата стимулирующего характера в виде премии по итогам работы .

44. Премия по итогам работы выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Наименование премии и условия ее выплаты включаются в систему оплаты труда работников Учреждения.

Системой оплаты труда работников Учреждения предусмотрено одновременно несколько видов премий за разные периоды работы. Устанавливается квартальная премия и премия по итогам календарного года.

При премировании учитывается:

- трудовой вклад работника в выполнение объемных и качественных показателей, установленных муниципальным заданием, в соответствии с критериями (показателями) оценки трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижение конечного результата деятельности Учреждения;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественное выполнение порученной работы и проведение мероприятий, связанных с обеспечением уставной деятельности учреждения;
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Оценка трудового вклада коллектива работников и конкретного работника в достижении конечного результата деятельности Учреждения производится в соответствии с показателями эффективности деятельности, утвержденными постановлением Администрации Петрозаводского городского округа «Об утверждении целевых показателей эффективности деятельности муниципальных бюджетных образовательных учреждений Петрозаводского городского округа, муниципального бюджетного учреждения Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» и их работников».

Размер премии определяться в абсолютном размере.

Решение о выплате каждого конкретного вида премии принимает руководитель Учреждения с учетом мнения комиссии по стимулированию, созданной в Учреждении. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

45. По должностям специалистов и служащих (профессиям рабочих), по которым размеры должностных окладов (окладов) не определены настоящим Положением, должностные оклады (оклады) устанавливаются системой оплаты труда работников Учреждения в размере, не превышающем должностной оклад руководителя Учреждения.

Приложение № 1
к положению об оплате труда работников
МОУ «Основная школа № 32».

Размеры должностных окладов (окладов) работников муниципальных бюджетных общеобразовательных учреждений Петрозаводского городского округа

Профессиональные квалификационные группы	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Должности, отнесенные к ПКГ ""Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень : сторож, кастаньяша, подсобный рабочий кухни, кладовщик, оператор стиральных машин, уборщик служебных помещений, вахтер, дворник.	4 245,00
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: повар, рабочий по комплексному обслуживанию здания	4 619,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень: калькулятор	4 409,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень: техник	4394,0
Должности, отнесенные к ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень: Специалист по кадрам	5705,0
2 квалификационный уровень: контрактный управляющий (менеджер по размещению государственного заказа)	7 800,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень: младший воспитатель	4 784,0
Должности, отнесенные к ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
1 квалификационный уровень: культурный организатор	5200,0
Должности, отнесенные к ПКГ работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
2 квалификационный уровень: библиотекарь	5458,0
Должности, отнесенные к ПКГ должностей педагогических работников	

1 квалификационный уровень: музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре	7155,0
3 квалификационный уровень: воспитатель, педагог-психолог	7 930,0
4 квалификационный уровень: старший воспитатель, учитель, учитель-логопед	9360,0

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
Петрозаводского городского округа
«Основная общеобразовательная школа № 32»

СОГЛАСОВАНО¹

Общее собрание (конференция)
(наименование представительного органа)

протокол от 30.08.2018 № 2

УТВЕРЖДАЮ²

Директор
(должность)
М. В. Хинова
(подпись) (Ф.И.О.)
30.08.2018
(дата)



**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников МОУ «Основная школа № 32»**

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МОУ «Основная школа № 32» (далее – образовательная организация) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный директором образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

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

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

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

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя и его заместителей – не более шести месяцев.

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

– трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине образовательная организация по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;

– страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;

– документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

– документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

– справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются образовательной организацией.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

– ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;

– ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

– проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

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

2.10. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- направление или представление;
- анкета;
- листок по учету кадров;
- автобиография;
- документы об образовании;
- аттестационный лист;
- выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении;
- дополнение к личному листку по учету кадров (в него вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т. д.).

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

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

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

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

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

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, а также производит с ним

окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник образовательной организации имеет право на:

3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

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

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

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

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

3.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

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

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

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

3.3. Работник образовательной организации обязан:

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

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.3.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

3.3.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью

людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

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

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

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

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

3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени -36 часов в неделю;

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

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

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

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

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

3.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

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

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

3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений;

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

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

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

3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;

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

3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению образовательной организации;

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

3.6.11. соблюдать устав образовательной организации, настоящие Правила;

3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.7. Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

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

4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов образовательной организации;

4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

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

4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

4.1.8. устанавливать штатное расписание образовательной организации;

4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации.

4.2. Работодатель обязан:

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

4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

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

4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

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

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

4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы образовательной организации определяется уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора образовательной организации, графиком работ, который составляется ежегодно в начале учебного года.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся (воспитанников) в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных занятий и другими особенностями работы образовательной организации;

б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Режим работы руководителя образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, мужчинам – 40 часов в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих (Дворник, сторожа, вахтёры) определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается руководителем образовательной организации.

5.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным

планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.

5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.14. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

5.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.

5.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца

до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.21. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации с учетом представительного органа работников образовательной организации (педагогический совет) при принятии локального акта по учебной нагрузке.

5.22. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.23. При возложении на учителей, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и воспитателей, оплачивается дополнительно.

5.25. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.26. Выполнение педагогической работы учителями, воспитателями, старшим воспитателем, педагогом - психологом, музыкальными руководителями образовательной организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.27. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации в порядке, установленном трудовым

законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

– графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

– трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами образовательной организации – периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.29. При составлении графика дежурств в образовательной организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

5.31. При наличии возможности образовательная организация составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу»

(большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.33. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.34. При составлении расписаний занятий образовательная организация исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.35. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.36. Рабочий день учителя (воспитателя) начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель (воспитатель) не имеет права оставлять детей без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом руководителя образовательной организации, и в перерывах между занятиями.

5.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору, заместителю директора по УВР, старшему воспитателю

5.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

6. Время отдыха

6.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам (учителям) возможность отдыха и приёма пищи одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен) и в соответствии с режимом приёма пищи в течение дня для детей дошкольных групп учреждения. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

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

6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю

6.3.3. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.3.4. Для работников с иным режимом работы (сторожа) порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.

6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления

нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

6.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (44 календарных дня). Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.

6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.

6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

6.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам (поварам) составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам образовательной организации:

6.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

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

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

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым образовательной организацией

6.12. Образовательная организация утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.14. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

6.16. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

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

6.18. 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.

6.19. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

7. Поощрения за успехи в работе

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

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии (при наличии финансовых средств в фонде учреждения)
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

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

8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями или

трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

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

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

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

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

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

8.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Соглашение по охране труда на 2019 год.

между работодателем и работниками МОУ "Основная школа № 32"

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Организация проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.	чел.	57	171	май - ноябрь	Зам. директора по АХР
2	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников учреждения.	чел.	58		сентябрь	Директор МОУ
3	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанные с загрязнением, специальной сертифицированной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	шт.	мыло - 192	3.8	ежемесячно	Директор МОУ Профсоюзный Комитет
5	Обеспечить работу совместно с профсоюзным комитетом учреждения комиссии по охране труда.				постоянно	Директор МОУ Профсоюзный Комитет

Директор МОУ "Основная школа № 32"



Председатель профсоюзной организации

Мензурова

Перечень рабочих мест и профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на которые установлены доплаты работнику за условия труда.

МОУ "Основная школа № 32"

№ п/п	Наименование профессии (должности) работников	К-во работников	Размер доплат в % к тарифной ставке
2	Младший воспитатель	4	4
4	Повар	2	4

Директор МОУ "Основная школа № 32"



Председатель профсоюзной
организации

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Меняева', written over a horizontal line.

4

2

2

Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, которым устанавливается дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает пр

МОУ "Основная школа № 32"

№ п/п	Наименование профессии (должности) работников	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)	Основание* "Список", раздел и № пункта
1	Повар	7	—	Раздел XXXIV п. 6

* список (перечень) профессий и должностей с вредными условиями труда работа, которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, разрабатывается в соответствии с Постановлением №298/П-22 от 25 октября 1974 г.

Директор МОУ "Основная школа № 32"



Председатель профсоюзного комитета

Мещеряков

**Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение
сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств
индивидуальной защиты**

МОУ "Основная школа № 32"

№	Профессия и должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Косынка Фартук хлопчатобумажный	1 1 1
2	Повар	Фартук хлопчатобумажный Поварская куртка Колпак	1 1
3	Оператор стиральных машин	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Резиновые сапоги	1 1
4	Подсобная рабочая кухни	Фартук прорезиненный с нагрудником при выполнении работ по мойке котлов дополнительно: Перчатки резиновые	1 Дежурные
5	Дворник	Плащ непромокаемый Рукавицы комбинированные Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Костюм хлопчатобумажный Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Галоши на валенки Валенки	1 1 1 1 1 1
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	При выполнении обязанностей столяра Рукавицы комбинированные Фартук хлопчатобумажный Костюм вискозно- лавсановый	1 пара 1 1
7	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1 6 пар 1 пара 2 пары

Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты..., утв. Постановлением Минтруда РФ от 30 декабря 1997 года № 69, с изменениями от 17 декабря 2001 г. п.80

Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты..., утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 октября 2008 года № 541 н п.20.

**Перечень профессий и должностей, дающих работникам право на бесплатное получение
Смывающих и обезвреживающих средств**

МОУ «Основная школа № 32»

№	Профессия и должность	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1	Кладовщик	Мыло туалетное	200 г.
2	Повар	Мыло туалетное	200 г.
3	Уборщик служебных помещений	Мыло туалетное	200 г.
4	ДворникРабочий по комплексному обслуживанию здания	Мыло туалетное	200 г.
5		Мыло туалетное	200 г.

Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, утв. Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122-н, раздел 2

Директор МОУ «Основная школа № 32»



Председатель профкома

Машарова

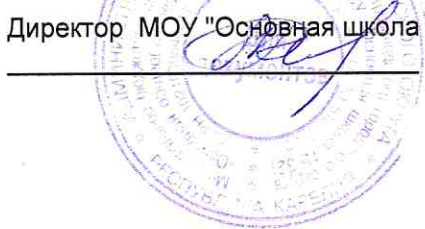
Перечень профессий, дающих работникам право на бесплатное получение санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей

МОУ "Основная школа № 32"

№	Профессия и должность	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника	Срок носки в месяцах
1	Повар, шеф-повар	Колпак или косынка Куртка хлопчатобумажная Полотенце для рук Полотенце для лица	4 4 4	24 24 Дежурное 24

Санитарно-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности являются собственностью учреждения, предприятия, организации и выдаются рабочим и служащим бесплатно на время работы дополнительно к спецодежде, спецобуви и другим средствам индивидуальной защиты, предусмотренным в приложении 2 к приказу Министерства здравоохранения СССР от 29 января 1988 г. N 65

Директор МОУ "Основная школа № 32"



Председатель профкома

Мензба

Прошито и пронумеровано 38 (тридцать восемь) листов

Специалист по кадрам МОУ «Основная школа № 32»

Петрова Е.В.

Петрова

