

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР от 25.11.2022 г.
между работодателем и работниками
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Субботинская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко
(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

_____ Свинцов П.В.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

_____ Паньков И.А.
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду: Управление планирования и экономического развития админи-
страции Шушенского района
(указать наименование органа)

Регистрационный №___ от «___»_____2022г.

Ведущий специалист управления планирования и экономического
развития администрации района Толстова Т.С.
(должность, Ф.И.О.)

Оглавление

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	6
III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	10
IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
V.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	16
VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	20
VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ	25
VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ	27
IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	28
X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	31
XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	32
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33
Приложения	34
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ, КОНТРОЛЮ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	35
ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	39
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА	1
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СООТВЕТСВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ	62
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ.....	67
ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ РАБОТ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ.....	83
ПОРЯДОК ДАЧИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СОГЛАСИЯ ПРОФКОМА НА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА	92
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко.....	96
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ	132
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА	134
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	Ошибка! Закладка не определена.
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА	Ошибка! Закладка не определена. 41
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.....	164
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	Ошибка! Закладка не определена. 97

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ С РАБОТНИКАМИ И ОБУЧАЮЩИМИСЯ.....	202
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБУЧЕНИИ И РАССЛЕДОВАНИИ МИКРОТРАВМ (МИКРОПОВРЕЖДЕНИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	210
ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ.....	215
ПОЛОЖЕНИЕ О ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	226
ПОЛОЖЕНИЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	231
ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЯ	237
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ШКОЛЕ.....	241
ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ УЧЕБНОЙ ЭВАКУАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКОВ И ИМУЩЕСТВА НА СЛУЧАЙ ПОЖАРА И ДРУГИХ ЧС В ШКОЛЕ.....	246
ПОЛОЖЕНИЕ О ОРГАНИЗАЦИИ ПРОПУСКНОГО РЕЖИМА И ПРАВИЛАХ ПОВЕДЕНИЯ ПОСЕТИТЕЛЕЙ В ШКОЛЕ.....	252
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ - ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА.....	257
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	260
ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	227267
ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	269

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее - стороны) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко).

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия:

работодатель – *администрация Шушенского района;*

представители работодателя - директор, действующий на основании Устава учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном законодательством Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий;

работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко;

профсоюзный комитет, профком - выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации работников МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко. Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), являющийся полномочным представительным органом работников МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко в социальном партнерстве, действующим на основании Устава Профсоюза;

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, заключению, контролю исполнения коллективного договора - постоянно действующий орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения (приложение № 1).

1.3. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

другие соглашения, действующие в отношении работодателя и работников.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора школы МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко: работники образовательной организации в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, от имени которой выступают профком и председатель первичной профсоюзной организации школы Паньков Иван Алексеевич.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации.

1.7. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда, Уставом образовательной организации, Вводным инструктажем по охране труда

всех работников образовательной организации под роспись, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.8. При приёме 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.

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

1.10. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом (статья 30 ТК РФ).

1.11. Все локальные нормативные акты учреждения, касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

По инициативе работодателя или профкома профсоюзный комитет может быть привлечен к непосредственному участию в разработке проекта локального нормативного акта.

В случаях, прямо предусмотренных в коллективном договоре, работодатель принимает локальные нормативные акты по согласованию с профкомом. Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с профкомом является приложением № 2. При нарушении данного порядка работодатель обязуется по письменному требованию профкома отменить соответствующий локальный нормативный акт с момента его принятия (статья 12 ТК РФ).

1.12. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения профкома по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в течение 10-ти дней сообщать профкомому свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.13. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства; мер социальной поддержки работников - внебюджетные средства (средства от приносящей доход деятельности учреждения).

1.14. Работодатель принимает на себя обязательство информировать профком о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления профкомому копии такого решения в течение 10 дней с момента получения работодателем решения от соответствующего государственного органа. При этом профком обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных.

1.15. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.16. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, Положение о защите персональных данных, Устав образовательной организации, другие локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, способствовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением №3. Нормы профессиональной этики педагогических работников в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников учреждения, который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом учреждения, и по согласованию с профсоюзным комитетом, (приложение №20.)

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, Соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.1.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

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

2.1.4. Педагогическим, руководящим и иным работникам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, предоставлять преподавательскую работу по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы, по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в образовательной организации преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности (в том числе в рамках часов внеаудиторной занятости с отдельными категориями обучающихся), которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней такие работники имеют право наряду

с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276, и Положением об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом, (приложение № 4)

2.1.5. Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности в порядке, предусмотренном Статьей 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» 273-ФЗ и пунктом 30 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать.

2.2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

Определять должностные обязанности работников учреждения в должностной инструкции, которая согласовывается с профсоюзным комитетом.

2.2.3. При заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о защите персональных данных, Положением об оплате труда, Вводным инструктажем по охране труда.

2.2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В качестве дополнительного условия в трудовом договоре с педагогическим работником предусматривать положение о том, что в течение рабочего дня не допускается более одного (двух) перемещений по зданию (учебным корпусам), требующим затрат времени более 30 минут.

2.2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.6. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.

2.2.7. Возлагать на педагогических работников выполнение дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.2.8. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения по организации и проведению работ по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке, (приложение № 6).

2.2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, осуществлять только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.10. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества классов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статьей 74 и 162 ТК РФ.

2.2.11. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом.

2.2.12. Осуществлять комплектование классов и учебных групп на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.2.13. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда, не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.14. Руководствоваться при регулировании трудовых отношений в учреждении Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, принимая решение по согласованию с профкомом.

2.2.15. Сообщать профсоюзному комитету не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

В соответствии с подпунктом 2.4.1. Соглашения критериями массового увольнения считаются следующие показатели численности увольняемых работников учреждения:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней;
- увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.16. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца, с обязательным уведомлением территориальных органов занятости и профсоюзного комитета о сокращении численности или штата работников.

2.2.17. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

2.2.18. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо указанных в статье 179 ТК РФ, следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в учреждении более 10 лет;
- работникам предпенсионного возраста (менее двух лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет;
- одиноким отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее одного года);
- работникам, имеющим 1 или 2 группу инвалидности.

2.2.19. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, производить только с предварительного согласия профкома. Порядок дачи предварительного согласия профкома на увольнение работников, являющихся членами профсоюза, является приложение № 7 к коллективному договору.

2.2.20. Расторжение договора возможно:

- по инициативе работника (П. 3 Ч. 1 СТ. 77 ТК РФ);
- по соглашению сторон (П. 1 Ч. 1 СТ. 77 ТК РФ);
- при сокращении численности или штата работников (П. 24. 1 СТ. 81 ТК РФ);
- в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (П. 3 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ);
- в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (П. 5 Ч. 1 СТ. 81 ТК РФ);

2.2.21. Обеспечивать проведение консультаций с профкомом по вопросам реорганизации и (или) ликвидации образовательной организации, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данном учреждении и источников финансирования.

2.2.22. Обеспечивать обязательное участие профкома в рассмотрении вопросов определения (изменения) организационно-штатной структуры образовательной организации.

2.2.23. При принятии решения об увольнении работника, в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.24. Не допускать сбора с педагогических работников отчётов, документов и иной информации, находящейся в распоряжении образовательной организации и содержащейся в Комплексной информационной системе «Государственные услуги в сфере образования в электронном виде», в том числе в электронном журнале.

2.3. Стороны обязуются для обеспечения повышения эффективности и качества работы учреждения совместно разрабатывать и проводить комплекс мероприятий, направленных на:

- формирование системы планирования трудовой карьеры педагогических работников;
- включение молодых работников в резерв руководящих кадров;
- создание работникам необходимых условий для совмещения работы с получением образования в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, в том числе установлении по согласованию с работниками индивидуального режима труда;
- проведение работы по сохранению и развитию системы наставничества.

2.4. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности работников, включая молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителю учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);
- предоставление к наградам органов управления в сфере образования;
- предоставление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

III. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель с согласованием профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие профессиональному стандарту или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

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

3.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности учреждения, по согласованию с профкомом работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре. При получении работником второго высшего профильного образования без отрыва от производства предоставлять отпуск с сохранением заработной платы (при наличии средств производить частичную оплату).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. В соответствии с положениями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профкомом.

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

4.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической рабо-

ты за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», (далее - приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

В соответствии с разделом II, пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников порядок и условие выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, которые включают в себя выполнения дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и в других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми по согласованию с профкомом.

4.1.5. В образовательной организации учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем по согласованию с профкомом.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено).

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

4.1.6. При составлении расписания учебных занятий должны, по возможности, исключаться нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна).

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и другими регламентирующими рабочее время документами.

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

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

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

4.1.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

Работа в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома

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

4.1.10. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационных сессий, олимпиад, работы в городских лагерях, дежурств, организации занятий с обучающимися по заочной форме обучения и в других случаях допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения, (приложение № 8).

4.1.11. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.12. Педагогическим и определенным руководящим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.13. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом.

4.1.14. При предоставлении ежегодного отпуска учителям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна.

4.1.15. Соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

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.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.17. Педагогические работники учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 ТК РФ не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», Положением об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года, которое является приложением № 10 к коллективному договору.

4.2. Стороны договорились о том, что:

4.2.1. Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- бракосочетания работника - до 4 календарных дней;
- похорон близких родственников - 4 календарных дня.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста при поступлении в 1 класс - 1 календарный день;
- рождения ребенка - 1 календарный день;

4.2.2. По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках установленной продолжительности, при наличии производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с профкомом предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без больничных листов продолжительностью один календарный день.

При этом указанный отпуск может быть использован только в течение того рабочего года, в котором возникает право на его предоставление; между собой такие отпуска не суммируются и на следующий год не переносятся; денежная компенсация за неиспользованный отпуск не предоставляется.

Не допускается предоставление по инициативе работодателя отпусков без сохранения заработной платы педагогическим работникам, реализующим образовательные программы дошкольного образования, в летний период, связанный с отсутствием большей части контингента воспитанников.

Работодатель обеспечивает создание условий для выполнения этими работниками видов работы, соответствующей уровню их квалификации и компетентности, в том числе путем рационального распределения педагогической нагрузки и иных трудовых функций.

4.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.4. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника и в указанные им сроки в следующих случаях:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней в году (статья 263 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- при бракосочетании детей - 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- категориям работников, указанных в части 2 статьи 128 ТК РФ (с учетом случаев, когда настоящим коллективным договором для таких работников предусмотрены более благоприятные условия).

4.5. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.6. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работы часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

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

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами с учетом рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда работников учреждения основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала;
- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа», «дето-дня»; на применении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам.

5.3. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, которое является приложением № 8 к коллективному договору, локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда, что предусматривается коллективным договором, Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с управляющим советом и профкомом.

5.4. Работодатель обеспечивает в качестве минимальной гарантии оплаты труда в учреждении минимальную заработную плату в Шушенском районе и ее своевременную индексацию.

5.5. В соответствии со статьей 134 ТК РФ работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. При рассмотрении вопросов принятия и (или) изменения локальных нормативных актов по вопросам оплаты труда стороны обязуются исходить из необходимости применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

Стороны исходят из необходимости создания соответствующей комиссии с участием профсоюзного комитета, а также использования других форм реализации демократических процедур в целях создания и оценки механизма стимулирования качественного и эффективного труда работников с учетом основных принципов, предусмотренных пунктом 5.3 данного раздела.

5.7. Заработная плата выплачивается работникам не позднее 27 числа каждого месяца - расчет за первую половину месяца и не позднее 12 числа каждого месяца расчет за предыдущий месяц.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

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

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

5.8. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выслать на электронную почту расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома (приложение № 9).

5.9. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и Положением по оплате труда включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, условно-постоянную часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы должна составлять не менее 60 процентов;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной рабо-

те, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

- выплаты стимулирующего характера (включая премии).

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

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

5.12. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация согласно статье 236 ТК РФ.

5.13. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.14. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)); рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением об оплате труда работников.

5.15. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленно-го графиками работ, является сверхурочной работой.

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

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

5.16. Месячная заработная плата учителей и других педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю осуществляется согласно Положению об оплате труда.

5.17. Размеры и условия выплат компенсационного характера, а также размер оплаты фактического объема педагогической работы в рамках реализации образовательной программы учреждения предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) в соответствии с Положением об оплате труда работников, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

5.19. Стороны исходят из того, что штаты учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп) согласно норм СанПин социального запроса участников образовательных отношений и на основе учебного плана.

5.20. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, согласно Приказу Минобрнауки от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В указанные периоды за работниками сохраняется заработная плата, установленная при тарификации на начало учебного года.

5.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.22. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

5.23. Система нормирования труда в учреждении определяется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания) и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Пересмотр норм труда допускается в порядке, установленном трудовым законодательством, по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост эффективности труда.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

5.24. В Положении об оплате труда работников предусматривается возможность учета квалификационной категории педагогических работников в соответствии с нормативными правовыми и иными актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории в аналогичном порядке:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель;

	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); тьютор, методист
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя- организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель
Музыкальный руководитель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

6.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, которое является приложением №11 к коллективному договору, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств, выделяемых на содержание учреждения, и иных источников, предусмотренных законодательством, в расчете на каждого работающего не ниже на соответствующий календарный год минимального размера заработной платы.

6.1.2. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

работу комиссий: по проверке знаний по охране труда; по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий; по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий. Положение о комиссии по охране труда является приложением № 12 к коллективному договору.

Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда является приложением № 13 к коллективному договору.

Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда, Соглашения по охране труда.

6.1.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

6.2. Работодатель в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда и повышения эффективности деятельности службы охраны труда в учреждении обязуется:

6.2.1 Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего не ниже размера минимальной заработной платы.

6.2.2 Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательной организации и охране труда и здоровья работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении образовательной организации. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

Положение о системе управления охраной труда является приложением № 22 к коллективному договору.

6.2.4. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

6.2.5 Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка

6.2.6 Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы по специальной оценке условий труда (приложение №14)

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

6.2.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;

обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;

Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

список работников неэлектротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;

список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала является приложением № 15 к коллективному договору.

6.2.8 Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

6.2.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.10 Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.2.11 Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

6.2.12 Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2.13 Проводить за счет средств работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая:

обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры лиц, работающих с ПЭВМ.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

6.2.14. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.15. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

6.2.16. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных классах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При понижении температуры ниже минимальной (18 градусов по Цельсию) и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно - эпидемиологических правил и норм работодатель по представлению профкома вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

6.2.17. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

6.2.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2.19 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

При выполнении педагогическим работником в учреждении в течение длительного перерыва (окна) работы, предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами учреждения, относящейся к педагогической деятельности (разработка методики ведения основных и дополнительных занятий, выездных и других познавательных и развлекательных мероприятий, подготовка к проведению родительских и ученических собраний, педагогических советов и методических семинаров и совещаний, к проведению урочных и факультативных занятий и др.), происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как страховой случай в целях осуществления обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.20. Своевременно (в течение суток) сообщать в отделение Фонда социального страхования РФ, прокуратуру о несчастном случае на производстве с тяжелым, летальным исходом (статья 228 ТК РФ).

6.2.21. Производить выплату за моральный вред при несчастных случаях с тяжелым исходом, групповых и со смертельным исходом.

6.2.22. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профкома.

6.2.23. Осуществлять совместно с профкомом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

6.2.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.2.25. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.26. Обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.27. Обеспечить наличие оборудованной комнаты для организации приема пищи, отдыха (релаксации) работников образовательной организации

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

6.4. Работники обязуются:

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

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

6.4.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда профкома о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

6.4.6. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.6. Профком обязуется:

6.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

6.6.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

по приемке объектов учреждения к новому учебному году; на готовность объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;

по проверке состояния зеленых насаждений; по проверке состояния зданий, сооружений; комиссии по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда; по проверке знаний по охране труда;

по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;

по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

6.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

6.7. Профсоюзный комитет рекомендует работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда:

возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды, а также санаторно-курортных путевок в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

возможность установления страхователям скидок (до 40 % установленного страхового тарифа) к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Российской Федерации от 30 мая 2012 г. № 524 «Об утверждении Правил установления страхователям скидок и надбавок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ

ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель и профком обязуются:

7.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседании управляющего совета учреждения, на заседаниях профкома, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета учреждения и профкома принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств от приносящей доход деятельности на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

7.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников учреждения, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников учреждения, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет внебюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ для начисления страховых взносов всем работникам образовательной организации.

7.2.4. При рассмотрении вопроса о представлении работников учреждения к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение профкома.

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

7.2.6. По обращению профкома предоставлять по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками учреждения.

7.2.7. По заявкам профкома предоставлять в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников учреждения и членов их семей.

7.3. Профком обязуется:

7.3.1. Не позднее чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учетом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

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

оказание материальной помощи; организация оздоровления; организация работы с детьми работников; организация спортивной работы;

организация культурно-массовых и спортивных мероприятий; социальные программы для членов Профсоюза.

7.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в учреждении, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

7.3.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года - вклада педагогов в рейтинговые позиции школы;
 - стимулирующие выплаты по критериям вклада педагога в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
 - премирование победителей школьного конкурса «Учитель года».
- Нематериальные виды поощрения:
- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагога в жизни школы и системе московского образования;
 - грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности, за прохождение педагогом независимой диагностики в формате ЕГЭ;
 - размещение благодарности, поздравления, статьи о педагоге на официальном сайте школы, школьных СМИ, официальных группах в социальных сетях.

VIII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

8.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых специалистов и их закреплению в образовательной организации:

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехниккой и лицензионным программными продуктами;
- закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в учреждении из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- материальное стимулирование в целях закрепления и профессионального роста молодых специалистов путем установления ежемесячной стимулирующей надбавки в размерах и на условиях, определяемых Положением об оплате труда работников и трудовым договором;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их служебному росту;
- организация необходимых психологических тренингов, встреч со специалистами в области методической и профсоюзной работы, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам и т.п.;
- развитие творческой активности молодежи, содействие участию молодых педагогов в мероприятиях по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов, в различных профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года» и т.п.);
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы («Педагог года», «Педагогический дебют», «Педагогический старт», «Профсоюзный урок» и др.);
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов учреждения в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза.

8.2. Профком совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении и осуществляет её мониторинг.

8.3. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов, в том числе:

- объявление благодарности руководителя учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- объявление благодарности председателя первичной профсоюзной организации и профкома (с выплатой профсоюзной премии);
- награждение Почётной грамотой учреждения (с занесением в трудовую книжку);
- награждение Почётной грамотой первичной профсоюзной организации (с выплатой профсоюзной премии);

представление к наградам органов управления в сфере образования; представление к наградам вышестоящих профсоюзных органов.

8.4 Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми специалистами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать при распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учет особых критериев оценки деятельности молодых специалистов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в учреждении;
- обеспечивать установленные в учреждении (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых специалистов.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. В целях создания условий для эффективной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере, установленном профкомом (статья 377 ТК РФ).

9.1.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, а в случаях, особо предусмотренных настоящим коллективным договором, принимать локальные нормативные акты и решения по согласованию (с предварительного согласия) профкома в порядке, предусмотренном коллективным договором.

9.1.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»),

9.1.5. Безвозмездно предоставлять профкому помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, конференций, приобретения и хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации профкома в доступном для всех работников месте.

9.1.6. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.1.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профкому для постоянной работы.

9.1.8. Предоставлять в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

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

9.2. Взаимодействие работодателя с профкомом в соответствии с трудовым законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором осуществляется в следующих основных формах:

- учет мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ;
- учет мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьей 373 ТК РФ;
- предварительное согласие профкома на принятие решения работодателем в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- согласование профкомом локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9.3. По согласованию с профкомом:

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья ПЗТКРФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- утверждение должностных инструкций работников;

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.5. По согласованию с профкомом производится:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;
- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика; принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ); утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ); принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.6. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьей 39, частью 3 статьи 72.2 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- привлечение к сверхурочным работам (подпункт 4.1.7 коллективного договора);
- принятие работодателем решений в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

9.7. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий по следующим основаниям (статья 374 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников учреждения (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ).

С учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа помимо соблюдения общего порядка увольнения производится увольнение членов профкома в период осуществления полномочий и в течение двух лет после окончания срока полномочий за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части первой статьи 81 ТК РФ).

9.8. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, аттестации педагогических работников, по проведению специальной оценки условий труда, по охране труда, по социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также иных коллегиальных органов учреждения, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

9.9. Работодатель обязуется:

9.9.1. Предоставлять председателю и заместителю первичной профсоюзной организации Школы два раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 4-5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.9.2. Предоставлять возможность членам Профсоюза участвовать в работе профсоюзных конференций (съездов) всех уровней в связи с избранием делегатом с отрывом от производства в учебное время с сохранением среднего заработка.

9.10.3 Предоставлять возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее двух часов рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства два раза в год в течение не менее пяти дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.10.5 Признавая работу на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе профкома значимой для деятельности учреждения, принимать это во внимание при поощрении работников, награждении, их служебном продвижении.

9.10.7 В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении учреждением председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя и секретаря установить доплату за счет средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности председателя, заместителей председателя и секретаря определяются Положением об оплате труда работников учреждения, локальными нормативными актами учреждения, регулирующими вопросы оплаты труда.

9.10.8 Предоставлять профкому по его письменному запросу в течение 3 дней информацию по вопросам оплаты труда работников организации, включая статистическую информацию (о размерах средней заработной платы по категориям персонала и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы и др.), а также другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам (о показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников и др.), использование которой осуществляется профкомом с соблюдением законодательства о защите персональных данных.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют профсоюзной организации ежемесячно денежные средства из заработной платы.

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

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.3. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.4. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

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

10.6. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

10.7. Осуществлять проверку правильности уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов.

10.8. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.9. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

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

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также уполномоченным исполнительным органом, осуществляющим функции в сфере труда.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений школы.

11.3. Стороны договорились и обязуются:

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

11.3.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений школы исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.3.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.3.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.3.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней со дня получения соответствующего письменного запроса (статья 51 ТК РФ).

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

11.5. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к профсоюзному комитету, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В месячный срок со дня подписания коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет доводят содержание коллективного договора до сведения всех работников учреждения.

Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями, в том числе Правила внутреннего трудового распорядка, на официальном сайте образовательной организации в информационно телекоммуникационной сети «Интернет».

12.2. Каждый вновь принимаемый на работу в учреждение работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором с учетом изменений и дополнений под роспись.

Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) всех работников образовательной организации в течение 10 дней после его подписания.

12.3. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

12.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений школы исполнения коллективного договора и оформляются соглашением сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

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

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

Приложения

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ, КОНТРОЛЮ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	35
ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	39
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.....	1
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СООТВЕТСВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ.....	62
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ	67
ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ РАБОТ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ.....	83
ПОРЯДОК ДАЧИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СОГЛАСИЯ ПРОФКОМА НА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА.....	92
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко.....	96
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ.....	132
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА	134
СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	Ошибка! Закладка не определена.
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ УСЛОВИЙ ТРУДА.....	Ошибка!
Закладка не определена. 41	
ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.....	164
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА В МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	Ошибка! Закладка не определена. 97
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ ИНСТРУКТАЖЕЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ С РАБОТНИКАМИ И ОБУЧАЮЩИМИСЯ	202
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБУЧЕНИИ И РАССЛЕДОВАНИИ МИКРОТРАВМ (МИКРОПОВРЕЖДЕНИЙ) В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	210
ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМИ РИСКАМИ.....	215
ПОЛОЖЕНИЕ О ЗДОРОВЬЕСБЕРЕГАЮЩЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	226
ПОЛОЖЕНИЕ О КВОТИРОВАНИИ РАБОЧИХ МЕСТ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	231
ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ВИДЕОНАБЛЮДЕНИЯ	237
ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОРГАНИЗАЦИИ РАБОТЫ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В ШКОЛЕ.....	241
ПОЛОЖЕНИЕ О ПРОВЕДЕНИИ УЧЕБНОЙ ЭВАКУАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, РАБОТНИКОВ И ИМУЩЕСТВА НА СЛУЧАЙ ПОЖАРА И ДРУГИХ ЧС В ШКОЛЕ.....	246
ПОЛОЖЕНИЕ О ОРГАНИЗАЦИИ ПРОПУСКНОГО РЕЖИМА И ПРАВИЛАХ ПОВЕДЕНИЯ ПОСЕТИТЕЛЕЙ В ШКОЛЕ.....	252
ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ - ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА.....	257
ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ	260
ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ	227267
ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	269

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ПОДГОТОВКЕ, ЗАКЛЮЧЕНИЮ, КОНТРОЛЮ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

I. Общие положения

1.1. Комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора (далее - Комиссия) является постоянно действующим органом социального партнерства и элементом системы социального партнерства на локальном уровне в сфере образования, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора на 2022 – 2025 годы (далее - коллективный договор), внесения изменений и дополнений в него, разработки и утверждения планов мероприятий по выполнению коллективного договора, рассмотрения вопросов социально-трудового характера, а также для осуществления текущего контроля за ходом выполнения коллективного договора.

1.2. Комиссия, образованная в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Субботинской средней общеобразовательной школе имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко) в соответствии со статьей 35 Трудового кодекса Российской Федерации, руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на образовательное учреждение, решениями районной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.3. Комиссия образуется на равноправной основе по решению сторон коллективного договора и состоит из представителей первичной профсоюзной организации образовательного учреждения и работодателя, которые образуют соответствующие стороны Комиссии (далее стороны).

1.4. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны действуют на основе следующих принципов социального партнерства: уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов; полномочность представителей сторон; равноправие сторон и доверие в отношениях; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда и социального партнерства; добровольность принятия сторонами на себя обязательств на основе взаимного согласования; реальность обеспечения принятых социальными партнерами обязательств; обязательность исполнения достигнутых договоренностей; систематичность контроля за выполнением принятых в рамках социального партнерства коллективных договоров, соглашений, решений; ответственность сторон, их представителей, должностных и иных лиц за невыполнение по их вине принятых обязательств, коллективных договоров, соглашений, решений; эффективность социального партнерства.

1.5. Комиссия осуществляет свои полномочия в период действия коллективного договора, в случае продления действия коллективного договора полномочия Комиссии продлеваются.

II. Основные цели, задачи и права Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются обеспечение коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в образовательном учреждении и согласование социально-экономических интересов сторон.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. Развитие и повышение эффективности системы социального партнерства на локальном уровне, направленной на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

2.2.2. Ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению коллективного договора, а также по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

2.2.3. Подготовка и утверждение плана мероприятий по выполнению коллективного договора на весь срок действия коллективного договора.

2.2.4. Осуществление текущего контроля за выполнением коллективного договора.

2.2.5. Урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора.

2.2.6. Взаимодействие с другими постоянно действующими органами социального партнерства, созданными на городском уровне социального партнерства.

2.2.7. Подготовка проекта коллективного договора на следующий срок в соответствии с порядком, предусмотренным коллективным договором.

2.3. Для обеспечения коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений и согласования социально-экономических интересов сторон в образовательном учреждении Комиссия вправе:

2.3.1. Определять порядок подготовки проекта и заключения коллективного договора в рамках ведения коллективных переговоров.

2.3.2. Проводить консультации по вопросам, связанным с разработкой проекта коллективного договора и его дальнейшей реализацией.

2.3.3. Осуществлять текущий контроль за выполнением коллективного договора.

2.3.4. Запрашивать у работодателя, первичной профсоюзной организации образовательного учреждения информацию, связанную с выполнением коллективного договора.

2.3.5. Получать информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, организации контроля за выполнением коллективного договора, рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора.

2.3.6. Создавать рабочие группы с привлечением специалистов.

2.3.7. Участвовать в разработке проектов документов, подготовке и проведении мероприятий в рамках реализации коллективного договора.

2.3.8. Принимать участие в разработке и (или) обсуждении проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, программ развития и других актов образовательного учреждения, относящихся к сфере труда, в порядке, установленном трудовым законодательством, коллективным договором.

2.3.9. Приглашать для участия в своей работе представителей территориальной и региональной профсоюзной организации, органов государственной власти и органов местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций.

2.3.10. Участвовать в разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора.

III. Состав и формирование Комиссии, члены Комиссии

3.1. При проведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, при разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы работников представляет первичная профсоюзная организация МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко, интересы работодателя - руководитель образовательного учреждения и уполномоченные им лица.

3.2. Первичная профсоюзная организация и работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации. Изменение персонального состава сторон оформляется приказом образовательного учреждения.

3.3. Образовав Комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями по проведению коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, заключению коллективного договора и внесению изменений и дополнений в коллективный договор; на организацию контроля за выполнением коллективного договора; на участие в рассмотрении вопросов социально-трудового характера и разрешении коллективных трудовых споров.

3.4. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии координатора (сопредседателя) стороны Комиссии.

Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;
- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

3.5. Полномочия членов, координаторов (сопредседателей) Комиссии удостоверяются соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

IV. Порядок работы Комиссии

4.1. Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с планом, утвержденным сторонами, и с учетом необходимости оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, и руководствуется утвержденным ею Регламентом работы Комиссии.

4.2. Заседания комиссии правомочны, если на нем присутствуют более половины ее членов от каждой стороны и сопредседатели от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

4.3. Первое заседание Комиссии проводится, как правило, не позже истечения семи календарных дней со дня получения представителями одной из сторон социального партнерства предложения в письменной форме от другой стороны о начале коллективных переговоров. Дата первого заседания Комиссии является началом проведения коллективных переговоров.

4.4 На первом заседании Комиссии председательствует сопредседатель стороны, инициировавшей коллективные переговоры.

4.5. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии, который является секретарем Комиссии. Протокол подписывается сопредседателями сторон в двух экземплярах, а также присутствующими на заседании членами Комиссии и передается сопредседателем сторон.

4.6. Решение Комиссии по всем вопросам считается принятым, если за его принятие высказались сопредседатели каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

4.7. Подготовку очередных заседаний Комиссии ведут и председательствуют на них сопредседатели сторон поочередно.

4.8. Решение о назначении председательствующего на следующем заседании Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

4.9. Сопредседатель стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;
- утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;
- председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;
- проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

4.10. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия вправе инициировать проведение коллективных переговоров по внесению изменений и дополнений в коллективный договор.

4.11. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения.

Решение по представленному одной из сторон проекту соглашения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор Комиссия принимает в течение месяца со дня его представления.

Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в Комиссию.

Изменения и дополнения в коллективный договор принимаются решением Комиссии и оформляются дополнительным соглашением о внесении изменений и дополнений в коллективный договор, которое подписывается представителями сторон и в установленном законодательством порядке направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4.12. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем

Приложение № 2

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

ПОРЯДОК ПРИНЯТИЯ ЛОКАЛЬНЫХ НОРМАТИВНЫХ АКТОВ, СОДЕРЖАЩИХ НОРМЫ ТРУДОВОГО ПРАВА, ПО СОГЛАСОВАНИЮ С ПРОФСОЮЗНЫМ КОМИТЕТОМ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Субботинской средней общеобразовательной школе имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко)

Случаи, когда учитывать мнение профсоюза обязательно

ТК РФ устанавливает порядок учета мотивированного мнения выборного профсоюзного орган для двух случаев:		
1.	При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	ст.372
2.	При принятии администрацией приказов, в частности об увольнении работников - членов профсоюза	ст.373
3.	Введение и отмена режима неполного рабочего времени	ст.74
4.	Установление порядка проведения аттестации работников	ст.81
5.	Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст.99	ст.99
6.	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	ст.101
7.	Разделении рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы	ст.105
8.	Определение порядка и условий выплаты работникам (за исключением работников, получающих оклад или должностной оклад) за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительного вознаграждения	ст.112
9.	Привлечение работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113	ст.113
10.	Установление с учетом производственных и финансовых возможностей работодателя дополнительных отпусков для работников	ст. 116
11.	Утверждение графика отпусков	ст.123
12.	Введение системы оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышении оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу	ст.135

13.	Утверждение формы расчетного листка	ст. 136
14.	Определение порядка премиальных выплат	ст. 144
15.	Установление конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	ст. 147
16.	Установление конкретных доплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	ст. 153
17.	Установление конкретных размеров заработной платы за работу в ночное время	ст. 154
18.	Введение и применении систем нормирования труда	ст.159
19.	Принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда	ст.162
20.	Введение мер, предотвращающих массовые увольнения работников	ст. 180
21.	Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	ст. 190
22.	Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей	ст. 196
23.	Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников	СТ.212
24.	Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющих на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.	ст.221
Кроме того, в ряде случаев ТК РФ предусматривается участие соответствующего представительного органа работников при решении целого комплекса социально-трудовых вопросов, в частности:		
27.	Возможность досрочного снятия с работника дисциплинарного взыскания по ходатайству представительного органа работников	ст.194
28.	Создание по инициативе представительного органа работников комитета (комиссии) по охране труда	ст.218

«Согласовано»:
председатель профкома школы
И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. Общие положения

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семена Устиновича Кривенко (далее - работодатель) и регламентируют порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством РФ, уставом школы, Федеральным законом от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»; приказом Минобрнауки РФ от 29.03.1993 № 113 «Порядок и условия привлечения педагогических и других работников для работы в оздоровительных лагерях, летних загородных дошкольных учреждениях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий и оплаты их труда», постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», иными нормативными правовыми актами.

1.4. Настоящие Правила утверждаются в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы и создания условий для эффективной работы.

1.5. В настоящих Правилах используются понятия:

Работодатель - муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семена Устиновича Кривенко в лице директора.

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных статьей 16 Трудового кодекса РФ.

Дисциплина труда — обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовыми договорами, локальными нормативными актами учре-

ждения, содержащими нормы трудового права.

1.6. Действие настоящих Правил распространяет на всех работников.

1.7. Трудовые права и обязанности работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу осуществляется на основании трудового договора.

Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой - хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Условия договора не могут быть ниже условий, гарантированных законодательством о труде.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его полномочного представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.2. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Работодатель не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статей 58, 59 Трудового кодекса РФ.

2.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.4. Дистанционным работником считается лицо, заключившее трудовой договор о дистанционной работе или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом (приказом), принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 Трудового кодекса РФ.

2.5. Регулированию труда дистанционных работников посвящена глава 49.1 Трудового кодекса РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового кодекса РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права;

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

2.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства, копии трудовой книжки (для внешних совместителей);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- личная медицинская книжка (оформленная в соответствии с приказом Минсоцразвития № 302н от 12.04.2011 г.), справок из психоневрологического и наркологического диспансера;

2.8. Педагогической деятельностью имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.9. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.10. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.11. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.12. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.13. При поступлении на работу работники подлежат обязательному медицинскому освидетельствованию, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.14. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа (распоряжения) о приеме на работу.

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

2.16. На всех работников, проработавших в организации свыше пяти дней, работодатель обязан вести трудовые книжки, в случае если работа в организации является для работника основной и если работником не подано письменное заявление о предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ, в этом случае работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение. Трудовые книжки работников регистрируются в «Книге учета движения трудовых книжек» и хранятся как бланки строгой отчетности в школе.

2.17. На всех работников школы ведется личное дело, которое состоит из:

- заявления
- копии документа об образовании, квалификации, профессиональной подготовке;
- материалов по результатам аттестации;

- приказов о назначении, перемещении, поощрении и увольнении;
- личного листка отчета кадров по форме Т-2;
- экземпляра трудового договора;
- справка об отсутствии судимости.

Личные дела работников хранятся в школе. После увольнения работника его личное дело остается в школе до достижения им возраста 75 лет.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- истечение срока трудового договора (статья 79 Трудового кодекса РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 Трудового кодекса РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 Трудового кодекса РФ);
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 Трудового кодекса РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 Трудового кодекса РФ);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 Трудового кодекса РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.20. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (выход на пенсию, зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.21. Если работник в срок установленного ему испытания при приеме на работу решит, что данная работа ему не подходит, то он предупреждает работодателя об увольнении по соб-

ственному желанию за три дня.

2.22. Если трудовой договор заключен на срок до двух месяцев, а также на сезонных работах, работник предупреждает работодателя об увольнении по собственному желанию за три календарных дня.

2.23. Для директора учреждения, если он не является собственником имущества учреждения, срок предупреждения работодателя об увольнении за один месяц.

2.24. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ), выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.25. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Срочный трудовой договор, может быть, прекращен до истечения срока его действия по соглашению сторон трудового договора.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

2.26. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.27. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудо-

вым кодексом РФ или иными федеральными законами, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

2.28. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя должна быть соблюдена процедура расторжения трудового договора по соответствующему основанию и гарантии работникам при увольнении в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3. Выдача документов и сведений о работе

3.1. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя, способом, указанным в заявлении:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

3.2. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ.

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

3.2. В случае, когда в день увольнения выдать работнику трудовую книжку невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель в этот же день направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте, или направить ее работнику по почте заказным письмом с уведомлением.

3.3. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ.

4. Основные права и обязанности работника

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

4.2. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
- отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- работников предпенсионного и пенсионного возраста по их заявлению необходимо освобождать от работы на два рабочих дня раз в год для прохождения диспансеризации. За эти дни им необходимо выплатить средний заработок, а также сохранить место работы. Конкретные дни освобождения от работы согласовываются с работодателем. Эти гарантии установлены ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ. При этом сотрудник обязан подтвердить свое отсутствие на работе справкой из медучреждения о прохождении диспансеризации.

- на основании ФЗ от 31.07.2020 г. N 261-ФЗ "О внесении изменений в статью 185.1 ТК РФ" работники в возрасте старше 40 лет получили право проходить диспансеризацию ежегодно и имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. При этом сотрудник обязан подтвердить свое отсутствие на работе справкой из медучреждения

- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- Участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством РФ своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и сво-

бодами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 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);
- 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;
- 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;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном образовательной организацией, 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;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;
- 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 РФ;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Красноярского края, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Педагогические работники образовательной организации, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Работник обязан:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым

договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- Педагогические работники обязаны исполнять обязанности, предусмотренные ст. 48 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

4.7. Педагогические работники образовательной организации несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, воспитанников. Они обязаны во время образовательной деятельности, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых образовательной организацией, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками; при травмах и несчастных случаях - оказывать посильную помощь пострадавшим; обо всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации образовательной организации.

4.8. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными, нормативно- правовыми актами и иными документами.

5. Права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- создавать производственный совет;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- осуществлять контроль за качеством образовательной деятельности, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, учебных планов, календарных учебных графиков;
- своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности образовательной организации;
- принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины;
- разрешать освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей (законных представителей) от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях; при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста, и индивидуальных особенностей;

- разрешать родителям (законным представителям) обучающихся присутствовать во время урока (занятия) в классе. Вход в класс после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты организации, трудовые договоры;
- предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, локальными нормативными актами организации, трудовым договором;
- соблюдать требования при получении и обрабатывать персональные данные работников в соответствии с требованиями законодательства;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, трудовыми договорами.

6. Рабочее время и его использование, время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. В школе установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочей недели составляет 40 часов для руководящего и управленческо-административного персонала. Для обслуживающего персонала продолжительность рабочей недели составляет 40 часов - для мужчин и 36 часов- для женщин и определяется графиком их работы.

Графики работы администрации и непедagogических работников утверждаются директором школы и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для воспитателя устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 30 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается постановлением Правительства РФ с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Время начала уроков, их продолжительность и количество учебных дней в течение недели определяется решением Педагогического совета школы в соответствии с действующим законодательством и закрепляется приказом директора.

Режим работы педагогических сотрудников определяется расписанием, утвержденным директором школы.

Занятия по сетке кружковой работы (за счет часов дополнительного образования) проводятся педагогами также и во время осенних, зимних и весенних каникул.

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

Работа педагогических работников по совместительству регулируется Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.4. С письменного согласия работника или по заявлению работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, установленной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса РФ).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2 и 151 Трудового кодекса РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (часть 1 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Рос-

сийской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (часть 2 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ (часть 3 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (часть 4 статьи 93 Трудового кодекса РФ).

6.5. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время не включается и может использоваться работником по его усмотрению. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этого помещении.

6.6. К работникам с ненормированным рабочим днем относятся: директор, заместитель директора по УВР, заместитель директора по АХЧ. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Режим работы директора, его заместителей и других руководящих работников учреждения определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации.

6.6. Сторожакам устанавливается график сменности, согласно которому :

Режим работы в рабочие дни - с 16.00 час. до 7.00 час.,

в выходные и праздничные дни – с 7.00 час. до 7.00 час.

Сторожу (вахтеру) устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один год.

Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов за учетный период, исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере и составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Часовая тарифная ставка исчисляется из тарифной ставки (оклада). Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ. При суммированном учете рабочего времени исходя из определения сверхурочной работы подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за все остальные часы - не менее чем в двойном размере.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ. При суммированном учете рабочего времени работа в нерабочие праздничные дни включается в месячную норму рабочего времени и оплачивается в размере не менее двойной часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.7. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогическим работникам, ведущим преподавательскую работу, установлена Постановлением Правительства Российской Федерации только для выполнения педагогической работы, связанной с преподаванием.

Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия), продолжительностью не более 45 минут и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано количеством часов и регламентируется должностными обязанностями, предусмотренными Уставом учреждения, графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей;

- периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса в соответствии с графиком дежурств. В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

6.8. На педагогического работника могут быть возложены обязанности классного руководства с его согласия приказом директора.

6.9. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год предусмотрены следующие положения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах: недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преимущество осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

6.10. В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательного учреждения, имеющих педагогическое образование.

6.11. Дни недели (периоды) времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность, свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, ре-

гулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

6.12. Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере, в случаях предусмотренных Приказ Министерства образования Российской Федерации от

22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (работа в группе продленного дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с учащимися, другой педагогической работы, объем которой регулируется учреждением).

6.13. Периоды осенних, зимних, весенних каникул, установленных для обучающихся не совпадающие с ежегодным оплачиваемым отпуском работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники, осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательных программ в пределах нормируемой части их рабочего времени с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного для данных работников. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

6.14. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников учреждения.

6.15. Нерабочими Праздничными днями календарного года являются следующие дни (ст.112 ТК РФ):

1,2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час, в том числе и при сокращенной продолжительности рабочего времени.

В соответствии с частью 2 статьи 112 Трудового кодекса РФ при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства Российской Федерации выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

6.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знания и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периоди-

ческий медицинский осмотр (обследование),

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет (не допускает к работе) работника на весь период до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

6.17. Привлечение работников к сверхурочным работам производится лишь с письменного согласия работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В исключительных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его письменного согласия.

Работодатель должен обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

6.18. Запрещается в рабочее время:

отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с их должностными обязанностями;

созывать собрания, заседания, совещания по общественным делам (кроме случаев, когда собрания, заседания, совещания проводятся по инициативе директора учреждения);

делать замечания работникам по поводу их работы в присутствии других лиц и (или) обучающихся, воспитанников.

Педагогическим работникам запрещается:

заменять друг друга по своей инициативе без согласования с руководством учреждения;

изменять по своей инициативе расписание занятий и график работы;

изменять продолжительность занятий и перерывов между ними; удалять учащихся с занятий.

Работникам учреждения запрещается курить в помещениях учреждения и на прилегающей к нему территории.

Присутствие сторонних лиц на занятиях, проводимых в учреждении согласовывается с руководством образовательной организации.

В случае изменения расписания занятий педагогические работники должны уведомить об этом директора или его заместителя не менее чем за один день до изменения расписания.

6.19. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

С учетом статьи 124 Трудового кодекса РФ запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет. (последний абзац статьи 124 Трудового кодекса РФ)

6.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (часть 2 статьи 122 Трудового кодекса РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (часть 3 статьи 122 Трудового кодекса РФ):

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

- работникам в возрасте до 18 лет;

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

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время

рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя. (последний абзац статьи 122 Трудового кодекса РФ).

6.21. 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. (часть 1 статьи 125 Трудового кодекса РФ).

6.22. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. (часть 5 статьи 124 Трудового кодекса РФ)

6.23. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (часть 1 статьи 124 Трудового кодекса РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами образовательной организации.

6.24. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации.

Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней,
- лицам до 18 лет - 31 календарный день (статья 267 Трудового кодекса РФ).
- инвалидам ежегодный отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ»).

Педагогическим работникам образовательной организации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.25. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по письменному заявлению:

- мужу, работнику школы, в связи с рождением ребенка при выписке жены - 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников - 1 календарный день;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня.

6.26. Отпуска педагогическим работникам образовательной организации, как правило, предоставляются в период летних каникул.

6.27. Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

6.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по

его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (часть 1 статья 128 Трудового кодекса РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 10 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Женщинам на ранних сроках беременности (10 недель) предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

6.29. На основании Положения «О дистанционной (удаленной) работе, принятого 01.04.2020 г., директор МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С. У. Кривенко вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Работник может быть временно переведен по инициативе директора МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С. У. Кривенко на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С. У. Кривенко и не может превышать 6 месяцев.

Взаимодействие с дистанционным работником осуществляется в рабочее время по графику работы работника, установленным в трудовом договоре посредством аудио и видео связи с использованием телефона, программного обеспечения и сети Интернет. Время взаимодействия работника и администрации МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С. У. Кривенко включается в рабочее время работника без последующей отработки.

Режим рабочего времени работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон дополнительного соглашения или трудового договора.

За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С. У. Кривенко выплачивает работнику компенсацию в виде фактически понесенных расходов работника, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно (при наличии подтверждающих документов). Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с директором и зам. директором по УВР МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С. У. Кривенко.

6.30. Администрация ведет учет рабочего времени сотрудников. В случае невыхода на работу сотрудник или члены его семьи обязаны уведомить администрацию о причине своего отсутствия на рабочем месте в кратчайший срок, а так же предоставить листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7. Оплата и нормирование труда

7.1. Оплата труда работников производится в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко».

7.2. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации или советом трудового коллектива на основе предварительной тарификацией, разработанной и доведенной педагогическим работником под роспись не позднее апреля месяца текущего года .

7.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский счет работника. Днями выплаты заработной платы являются: 12 и 27 число каждого месяца.

7.4. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

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

7.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством.

– оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

– оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

– оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников.

7.6. Надбавки и доплаты к размеру должностного оклада, стимулирующие и премиальные выплаты в образовательном учреждении устанавливаются в соответствии с «Положением работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинской средней общеобразовательной школы о распределении выплат стимулирующего характера».

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

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

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

7.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитается работнику, в том числе в случае

приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

7.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания — со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

7.14. При предоставлении отпуска педагогическим работникам, осуществляющим функции классных руководителей, исчисление среднего заработка для его оплаты должно осуществляться с учетом выплаченного им вознаграждения за классное руководство.

8. Поощрения за успехи в работе

В школе применяются следующие меры морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности;
- представление к отраслевым и государственным наградам;
- стимулирующие выплаты;
- премии.
- награждением почетной грамотой;
- присвоением почетных званий.

В процедуре принятия решения о поощрениях участвуют представители трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации.

Поощрения объявляются приказом директора школы и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. К работникам за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

9.2. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

9.4. Ход дисциплинарного расследования нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

9.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

9.9. Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ НА СООТВЕТСВИЕ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регламентирует порядок аттестации педагогических работников Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Субботинской средней общеобразовательной школе имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - Школа) с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.2. Правовой основой аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», регистрационный номер № 18638.

1.3. Основными задачами аттестации являются:

- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий; повышение эффективности и качества педагогического труда;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников;
- учет требований федеральных государственных образовательных стандартов к кадровым условиям реализации образовательных программ при формировании кадрового состава образовательных учреждений;
- определение необходимости повышения квалификации педагогических работников.

1.4. Основными принципами аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам.

2. Организация процедуры

2.1. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности является обязательной и проводится один раз в 5 лет в отношении педагогических работников, проработавших в должности не менее двух лет и не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей).

2.2. К категории педагогических работников, подлежащих обязательной аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности относятся лица, занимающие должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников (приказ Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»),

2.3. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков. Педагогические работники, имеющие вторую квалификационную категорию, также не подлежат аттестации, проводимой с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.4. Необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяется работодателем. Представитель работодателя (заместитель директора, курирующий направление деятельности аттестуемого) направляет представление в Аттестационную комиссию в соответствии с перспективным графиком прохождения аттестации педагогическими работниками Школы на соответствие занимаемой должности. Вне графика возможно представление педагогического работника для прохождения аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности при ненадлежащем исполнении им должностных обязанностей, при наличии жалоб на ненадлежащее качество предоставляемых педагогом образовательных услуг, при прохождении письменного квалификационного испытания в рамках курсов повышения квалификации и т.д.

2.5. Основанием для проведения аттестации является представление работодателя - директора Школы (далее - Представление). Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности, информацию о повышении квалификации, сведения о результатах предыдущих аттестаций и, при отрицательной оценке деятельности педагогического работника, характеристику условий труда, созданных в учреждении для исполнения работником должностных обязанностей.

2.6. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел. Если работник выполняет педагогическую работу в разных должностях у одного работодателя и ни по одной из них не имеет квалификационной категории, то представление может содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности по всем должностям, в которых выполняется педагогическая работа.

2.7. Для проведения аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24.03.2010 №209 «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» формируется Аттестационная комиссия.

2.8. В целях защиты прав педагогических работников в состав Аттестационной комиссии включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Процедура проведения аттестации на соответствие занимаемой должности

3.1. Процедура аттестации педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности на основе оценки их профессиональной деятельности представляет собой утверждённую в установленном порядке и предписанную к исполнению стандартную совокупность последовательных действий.

3.2. Первый этап - подготовительный. Подготовительная работа по подготовке к аттестации на соответствие занимаемой должности включает в себя:

- внесение в должностные инструкции педагогических работников пункта об обязанности проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в 5 лет;

- составление списка работников, подлежащих аттестации, и работников, временно освобожденных от нее;

- составление перспективного пятилетнего плана прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности.

- проведение разъяснительной работы о целях и порядке проведения аттестации.

3.3. Второй этап - организационный.

3.3.1. Работодатель издает приказ в отношении педагогических работников, подлежащих в настоящий момент аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности. Приказом определяются мероприятия, сроки их проведения, ответственные лица другие необходимые распоряжения.

3.3.2.

3.3.3. Работодатель (директор Школы) готовит всестороннее объективное представление на аттестуемого педагогического работника.

3.3.4. Работодатель (директор Школы) знакомит педагогического работника с подготовленным представлением не позднее, чем за месяц до проведения аттестации. Факт ознакомления работника с представлением подтверждается подписью работника с указанием соответствующей даты. Отказ работника от подписи представления не является препятствием для проведения аттестации и оформляется соответствующим актом. В случае отказа работ-

ника от подписи представления, он представляет в Аттестационную комиссию заявление с соответствующим обоснованием и собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу).

3.3.5. Аттестационная комиссия в месячный срок рассматривает представление работодателя и устанавливает дату, место и время проведения аттестации в зависимости от графика заседаний Аттестационной комиссии. Информация о дате, месте и времени проведения аттестации письменно доводится работодателем до сведения педагогического работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за месяц до ее начала.

3.3.6. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины.

3.4. Третий этап - проведение квалификационного испытания.

3.4.1. При аттестации на соответствие занимаемой должности проводится квалификационное испытание по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности.

3.4.3. Результаты квалификационного испытания доводятся до сведения аттестуемого в день проведения.

3.4.4. Анализ результатов квалификационного испытания осуществляется на заседании Аттестационной комиссии.

3.5. Четвертый этап - принятие решения.

3.5.1. Решение о соответствии (не соответствии) педагогического работника занимаемой должности принимает Аттестационная комиссия по итогам выполнения заданий, включенных в квалификационное испытание, с учетом достижений в области профессиональной деятельности, зафиксированных в представлении.

3.5.2. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании Аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет Аттестационную комиссию при ознакомлении с представлением.

3.5.3. По результатам аттестации педагогического работника с целью подтверждения соответствия занимаемой должности Аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- соответствует занимаемой должности (указывается должность работника);
- не соответствует занимаемой должности (указывается должность работника).

3.5.4. Решение Аттестационной комиссии оформляется протоколом и выпиской из него.

3.5.5. По итогам аттестации и принятия решения Аттестационной комиссии:

- председатель Аттестационной комиссии знакомит педагогического работника с решением Аттестационной комиссии;
- выписка из протокола хранится в аттестационном личном деле педагога.

3.6. Установленное на основании аттестации соответствие работника занимаемой должности действительно в течение пяти лет.

4. Права работодателя в случае признания работника не соответствующим занимаемой должности.

4.1. Увольнение в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации работника, признанного по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности, является правом, а не обязанностью работодателя.

4.2. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности увольнение допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации). Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (статья 261 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (часть 2 статьи 82 ТК РФ).

5. Порядок обжалования решений аттестационной комиссии

5.1. Педагогический работник вправе обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОБРАБОТКЕ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

1. Введение

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и нормативно-методическими документами исполнительных органов государственной власти по вопросам безопасности персональных данных, в том числе при их обработке в информационных системах персональных данных.

1.2. Основными нормативно-правовыми документами, на которых базируется настоящее Положение, являются:

- Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее - Закон о персональных данных), устанавливающий основные принципы и условия обработки персональных данных, права, обязанности и ответственность участников отношений, связанных с обработкой персональных данных;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 г. №1119 «Об утверждении Требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;

- Постановление Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 г. № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

1.3. Для осуществления мероприятий по обеспечению и контролю безопасности персональных данных, обработки обращений субъектов персональных данных и взаимодействия с уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных (Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций, Роскомнадзор) приказом директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - образовательная организация) назначается работник, ответственный за организацию обработки персональных данных, и работник, ответственный за обеспечение безопасности персональных данных.

1.4. Настоящее Положение подлежит пересмотру и при необходимости актуализации в случае изменений в законодательстве Российской Федерации о персональных данных, при изменении организационной структуры образовательной организации.

2. Назначение и область действия

2.1. Настоящее Положение предназначено для организации в образовательной организации процесса обработки персональных данных согласно нормам и принципам действующего федерального законодательства.

2.2. Действие настоящего Положения распространяется на все процессы по сбору, систематизации, накоплению, хранению, уточнению, использованию, распространению (в том числе пере-

даче), обезличиванию, блокированию, уничтожению персональных данных, осуществляемые с использованием средств автоматизации и без их использования.

2.3. Положение обязательно для ознакомления и исполнения всеми работниками, допущенными к обработке персональных данных, Ответственным за организацию обработки персональных данных, Ответственным за обеспечение безопасности персональных данных, инженерами по телекоммуникации (техниками).

3. Принципы и условия обработки персональных данных

3.1. Принципы обработки персональных данных

Обработка персональных данных должна осуществляться на основе следующих принципов:

- 1) законности целей и способов обработки персональных данных и добросовестности;
- 2) соответствия целей обработки персональных данных целям, заранее определенным и заявленным при сборе персональных данных, а также полномочиям оператора;
- 3) соответствия объема и характера обрабатываемых персональных данных, способов обработки персональных данных целям обработки персональных данных;
- 4) достоверности персональных данных, их достаточности для целей обработки, недопустимости обработки персональных данных, избыточных по отношению к целям, заявленным при сборе персональных данных;
- 5) недопустимости объединения созданных для несовместимых между собой целей обработки баз данных информационных систем персональных данных. Хранение персональных данных должно осуществляться в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели их обработки, и они подлежат уничтожению по достижении целей обработки или в случае утраты необходимости в их достижении.

3.2. Условия обработки персональных данных

Обработка персональных данных может осуществляться оператором с согласия субъектов персональных данных, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, в частности:

- 1) обработка персональных данных осуществляется на основании федерального закона, устанавливающего ее цель, условия получения персональных данных и круг субъектов, персональных данных которых подлежат обработке, а также определяющего полномочия оператора;
- 2) обработка персональных данных осуществляется в целях исполнения договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, а также для заключения договора по инициативе субъекта персональных данных или договора, по которому субъект персональных данных будет являться выгодоприобретателем или поручителем;
- 3) обработка персональных данных осуществляется для статистических или иных научных целей при условии обязательного обезличивания персональных данных;
- 4) обработка персональных данных необходима для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов субъекта персональных данных, если получение согласия субъекта персональных данных невозможно;
- 5) обработка персональных данных необходима для осуществления прав и законных интересов учреждения как оператора или третьих лиц либо для достижения общественно значимых целей при условии, что при этом не нарушаются права и свободы субъекта персональных данных.

В следующих случаях требуется дополнительное письменное согласие субъекта на обработку его персональных данных:

1) включение персональных данных субъекта в общедоступные источники персональных данных;

2) обработка специальных категорий персональных данных, касающихся расовой, национальной принадлежности, политических взглядов, религиозных или философских убеждений, состояния здоровья, интимной жизни;

3) обработка биометрических персональных данных (сведений, которые характеризуют физиологические особенности человека и на основе которых можно установить его личность);

4) трансграничная передача персональных данных на территории иностранных государств, не обеспечивающих адекватной защиты прав субъектов персональных данных¹;

5) принятие на основании исключительно автоматизированной обработки персональных данных решений, порождающих юридические последствия в отношении субъекта персональных данных или иным образом затрагивающих его права и законные интересы.

Обработка специальных категорий персональных данных допускается без письменного согласия субъекта в медико-профилактических целях, в целях установления медицинского диагноза, оказания медицинских и медико-социальных услуг при условии, что такая обработка осуществляется лицом, профессионально занимающимся медицинской деятельностью и обязанным в соответствии с законодательством Российской Федерации сохранять врачебную тайну.

В случае недееспособности субъекта персональных данных согласие на обработку его персональных данных дает в письменной форме законный представитель субъекта персональных данных.

В случае смерти субъекта персональных данных согласие на обработку его персональных данных дают в письменной форме наследники субъекта персональных данных, если такое согласие не было дано субъектом персональных данных при его жизни.

При отсутствии необходимости письменного согласия субъекта на обработку его персональных данных в форме, определенной законодательством, для возможности доказательства получения согласия субъекта на обработку его персональных данных рекомендуется брать согласие субъекта в произвольной форме. Примером такого согласия может служить поле для подписи субъекта персональных данных (либо для проставления субъектом галочки) и текст рядом с этим полем: «Даю Муниципальному бюджетному общеобразовательному учреждению Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко свое согласие на обработку своих персональных данных с целью на срок / до момента отзыва данного согласия».

Для каждого процесса образовательной организации, в рамках которого производится обработка персональных данных, и для осуществления которого требуется письменное согласие субъекта персональных данных, по приведенной форме составляется отдельный шаблон согласия на обработку с указанием целей обработки персональных данных в рамках данного процесса, видов персональных данных и необходимого периода их хранения.

В случае если образовательная организация на основании договора поручает обработку персональных данных другому лицу, существенным условием договора является обязанность обеспечения указанным лицом конфиденциальности персональных данных и безопасности пер-

¹ Адекватную защиту ПДн обеспечивают страны, подписавшие и ратифицировавшие Конвенцию Совета Европы о защите физических лиц при автоматизированной обработке персональных данных, а также иные иностранные государства, обеспечивающие адекватную защиту прав субъектов персональных данных в соответствии с ФЗ «О персональных данных»

сональных данных при их обработке, а также обязательное указание целей передачи персональных данных и перечня видов передаваемых на обработку персональных данных.

Образовательной организацией и третьими лицами, получающими доступ к персональным данным, должна обеспечиваться конфиденциальность таких данных.

4. Требования к обработке персональных данных

Обязанности образовательной организации

В соответствии с требованиями Закона о персональных данных образовательная организация обязана:

1) предоставлять субъекту персональных данных (законному представителю субъекта) по его запросу информацию, касающуюся обработки его персональных данных, либо на законных основаниях предоставлять отказ в течение тридцати дней² с даты получения запроса субъекта персональных данных или его представителя;

2) уточнять обрабатываемые персональные данные по требованию субъекта персональных данных (законного представителя субъекта), блокировать или удалять, если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными, незаконно полученными или не являются необходимыми для заявленной цели обработки в срок, не превышающий семи рабочих дней³ со дня предоставления субъектом персональных данных или его представителем сведений, подтверждающих эти факты;

3) вести журнал учета обращений субъектов персональных данных (законных представителей субъекта), в котором должны фиксироваться запросы субъектов персональных данных (законных представителей субъектов) на получение персональных данных, а также факты предоставления персональных данных по этим запросам;

4) уведомлять субъекта персональных данных об обработке его персональных данных в том случае, если персональные данные были получены не от субъекта персональных данных (за исключением случаев, оговоренных в подразделе 5.1 ниже);

5) в случае достижения цели обработки персональных данных незамедлительно прекращать обработку персональных данных и уничтожать соответствующие персональные данные в срок, не превышающий тридцати дней⁴, если иное не предусмотрено договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, иным соглашением между образовательная организациям и субъектом персональных данных, либо если образовательная организация не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных Законом о персональных данных или другими федеральными законами;

б) в случае отзыва субъектом персональных данных (законным представителем субъекта) согласия на обработку своих персональных данных (персональных данных представляемого лица) прекратить обработку персональных данных и уничтожить персональные данные в следующие сроки:

- в срок, не превышающий тридцати дней⁵ с даты достижения цели обработки персональных данных, в соответствии с согласием субъекта на обработку его персональных данных;

² Ст. 20 ч. 1,2 ФЗ «О персональных данных»

³ Ст. 21 ч. 2 ФЗ «О персональных данных»

⁴ Ст. 21 ч. 4 ФЗ «О персональных данных»

⁵ Ст. 21 ч. 5 ФЗ «О персональных данных»

- в срок, не превышающий тридцати дней⁶, если иное не предусмотрено договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных, иным соглашением между образовательной организацией и субъектом персональных данных, либо если образовательная организация не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных ФЗ «О персональных данных» или другими федеральными законами;

7) уведомлять субъекта персональных данных об уничтожении его персональных данных;

8) немедленно прекратить обработку персональных данных субъекта персональных данных в случае поступления требования субъекта персональных данных (законного представителя) о прекращении обработки его персональных данных в целях продвижения товаров, работ, услуг на рынке.

В случае если образовательная организация является уполномоченным лицом по обработке персональных данных, субъект имеет право написать обращение оператору, а оператор со своей стороны должен перенаправить обращение в образовательную организацию.

5. Процессы обработки персональных данных

Обработка персональных данных в информационных системах персональных данных включает в себя следующие основные процессы:

- сбор персональных данных;
- использование персональных данных;
- хранение персональных данных в информационных системах персональных данных;
- передача персональных данных; уточнение персональных данных;
- блокирование персональных данных; уничтожение персональных данных.

5.1. Сбор персональных данных

5.1.1. Персональные данные получают лично у субъектов персональных данных (законных представителей субъектов) либо от другого оператора, за исключением случаев получения персональных данных из общедоступных источников (в том числе справочников, адресных книг).

5.1.2. При сборе персональных данных образовательная организация обязана использовать базы данных, находящиеся на территории Российской Федерации.

5.1.3. В случаях, когда персональные данные получены не от субъекта персональных данных, то до начала обработки таких персональных данных субъекту персональных данных предоставляется следующая информация:

- наименование и адрес образовательной организации;
- цель обработки персональных данных и ее правовое основание;
- предполагаемые пользователи персональных данных;
- установленные Законом о персональных данных права субъекта персональных данных;
- источник получения персональных данных.

5.1.4. Уведомление субъекта об обработке персональных данных, полученных не от него самого, не осуществляется в следующих случаях:

- субъект персональных данных уведомлен об осуществлении обработки его персональных данных соответствующим оператором;

⁶ Ст. 21 ч. 4 ФЗ «О персональных данных»

- персональные данные получены на основании федерального закона или в связи с исполнением договора, стороной которого либо выгодоприобретателем или поручителем, по которому является субъект персональных данных;
- персональные данные сделаны общедоступными субъектом персональных данных или получены из общедоступного источника;
- образовательная организация осуществляет обработку персональных данных для статистических или иных исследовательских целей, если при этом не нарушаются права и законные интересы субъекта персональных данных.

5.1.5. Образовательная организация может получать, обрабатывать и приобщать к личному делу работников и обучающихся данные о состоянии их здоровья без письменного согласия, когда обработка персональных данных осуществляется или необходима:

- в соответствии с законодательством о государственной социальной помощи, трудовым законодательством, пенсионным законодательством Российской Федерации;
- для защиты жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов работника образовательной организации либо жизни, здоровья или иных жизненно важных интересов других лиц, и получение согласия субъекта персональных данных невозможно;
- для установления или осуществления прав персональных данных работника образовательной организации или третьих лиц, а равно и в связи с осуществлением правосудия;
- в соответствии с законодательством об обязательных видах страхования и со страховым законодательством.

5.1.6. Во всех остальных случаях образовательная организация может получать, обрабатывать и приобщать к личному делу работников и обучающихся данные о состоянии их здоровья только с их письменного согласия (согласия законных представителей).

5.2. Использование персональных данных

Использование персональных данных, собранных в соответствии с подразделом 5.1 выше, в информационных системах персональных данных осуществляется работниками, занимающими должности, допущенные приказом директора образовательной организации к работе с персональными данными, в целях принятия решений или совершения иных действий в отношении субъекта персональных данных и обеспечения функционирования процессов образовательной организации.

5.3. Хранение персональных данных.

5.3.1. Хранение персональных данных в образовательной организации осуществляется в соответствии со следующими требованиями:

- хранение персональных данных осуществляется таким образом, чтобы в отношении каждой категории персональных данных можно было определить места их хранения;
- хранение персональных данных осуществляется в форме, позволяющей определить субъекта персональных данных, не дольше, чем этого требуют цели обработки персональных данных, если срок хранения персональных данных не установлен федеральным законом, договором, стороной которого, выгодоприобретателем или поручителем по которому является субъект персональных данных;
- не осуществляется несанкционированное копирование персональных данных на отчуждаемые носители информации;
- при хранении персональных данных в информационных системах персональных данных соблюдаются условия, обеспечивающие конфиденциальность и сохранность персональных данных;

- исключен несанкционированный доступ к персональным данным (доступ разрешен только работникам образовательной организации, включенным в перечень должностей работников образовательной организации, допущенных к работе с персональными данными).

5.3.2. Работники образовательной организации, обладающие правом доступа к персональным данным, несут ответственность за хранение персональных данных на своих автоматизированных рабочих местах.

5.3.3. Копирование персональных данных на внешние электронные носители, такие как флеш-накопители, внешние жесткие диски, CD, DVD и т. д. осуществляется только для выполнения трудовых обязанностей и требований нормативных правовых актов.

5.4. Передача персональных данных

5.4.1. Передача персональных данных другим работникам образовательной организации или третьим лицам осуществляется в следующих случаях:

- исполнение работником трудовых обязанностей, связанных с обработкой персональных данных;

- передача персональных данных организациям, с которыми заключены договоры, предполагающие передачу и обработку персональных данных, в целях обеспечения процессов образовательной организации;

- передача персональных данных в рамках исполнения федерального законодательства.

5.4.2. Работники образовательной организации, допущенные к работе с персональными данными, не сообщают устно или письменно персональные данные другим работникам или сторонним лицам, которые не участвуют в процессах обработки персональных данных.

5.4.3. Ответы на письменные запросы других организаций и учреждений в пределах их компетенции и предоставленных полномочий даются в письменной форме и в том объеме, который позволяет не разглашать излишний объем персональных данных.

5.4.4. При передаче персональных данных работники образовательной организации не сообщают персональные данные субъекта персональных данных третьей стороне без письменного согласия субъекта, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью субъекта персональных данных, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.4.5. Передача персональных данных возможна только в том случае, если исключен несанкционированный доступ к персональным данным в процессе передачи и обеспечивается конфиденциальность передаваемой информации. Если образовательная организация на основании договора поручает обработку персональных данных другому лицу, существенным условием договора является обязанность обеспечения указанным лицом конфиденциальности и безопасности персональных данных при их передаче.

5.4.6. Согласие субъекта на передачу его персональных данных не требуется, если сообщение информации или предоставление документов, содержащих персональные данные, предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.4.7. Работники образовательной организации осуществляют передачу персональных данных субъекта персональных данных представителю субъекта персональных данных, проверив его полномочия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, и ограничиваются только теми персональными данными, которые необходимы для выполнения указанными представителями функций.

5.4.8. В случаях поручения обработки персональных данных другому лицу образовательная организация заключает поручение оператора с этим лицом, существенным условием которого яв-

ляется обязанность обеспечения указанным лицом конфиденциальности и безопасности персональных данных при их обработке.

5.4.9. До начала осуществления трансграничной передачи персональных данных образовательная организация обязана убедиться в том, что иностранным государством, на территорию которого осуществляется передача персональных данных, обеспечивается адекватная защита прав субъектов персональных данных.

5.4.10. Трансграничная передача персональных данных на территории иностранных государств, не обеспечивающих адекватной защиты прав субъектов персональных данных, может осуществляться в случаях:

- наличия согласия в письменной форме субъекта персональных данных на трансграничную передачу его персональных данных;
- предусмотренных международными договорами Российской Федерации.

5.4.11. Документы, содержащие персональные данные, передаются через организации, специализирующиеся на почтовых рассылках, организацию федеральной почтовой связи, а также лично работникам сторонних организаций под подпись.

5.4.12. Электронные документы, содержащие персональные данные, передаются на учетных носителях информации и (или) по телекоммуникационным каналам связи при использовании средств криптографической защиты информации.

5.5. Уточнение персональных данных

5.5.1. В случае выявления работником образовательной организации недостоверных персональных данных или неправомерных действий с ними работник информирует о данном факте Ответственного за организацию обработки персональных данных. Ответственный за организацию обработки персональных данных в срок, не превышающий трех рабочих дней⁷ с даты этого выявления, инициирует выполнение действий, описанных в документе «Порядок обработки обращений субъектов персональных данных».

5.5.2. В случае уточнения (изменения) персональных данных необходимо известить третьих лиц, которым ранее были сообщены или переданы неверные, или неполные персональные данные, обо всех исключениях, исправлениях и дополнениях в них.

5.5.3. Об устранении допущенных нарушений или об уничтожении персональных данных требуется уведомить субъекта персональных данных или его законного представителя либо уполномоченный орган по защите прав субъектов

5.6. Блокирование персональных данных

5.6.1. В случае выявления работником образовательной организации неправомерной обработки персональных данных или выявления неточных персональных данных при обращении субъекта или его представителя либо по запросу уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных Ответственный за организацию обработки персональных данных инициирует блокирование персональных данных, относящихся к этому субъекту персональных данных, и выполнение действий, описанных в документе «Порядок обработки обращений субъектов персональных данных».

5.6.2. В случаях, если отсутствует возможность уничтожения персональных данных, образовательная организация осуществляет блокирование таких персональных данных и обеспечивает их уничтожение в срок, не превышающий шести месяцев.

⁷ Ст. 21 ч. 3 ФЗ «О персональных данных»

5.7. Уничтожение персональных данных

5.7.1. Персональные данные подлежат уничтожению (или обезличиванию) в следующих случаях в указанные сроки:

- по достижении целей обработки персональных данных - в 30-дневный срок⁸;
- в случае утраты необходимости в достижении целей обработки персональных данных - в 30-дневный срок⁹;
- в случае отзыва субъектом персональных данных согласия на обработку своих персональных данных - в 30-ти дневный¹⁰ срок, если иной срок не предусмотрен договором или соглашением между образовательной организацией и субъектом персональных данных либо если образовательная организация не вправе осуществлять обработку персональных данных без согласия субъекта персональных данных на основаниях, предусмотренных Законом о персональных данных или другими федеральными законами.

5.7.2. Персональные данные подлежат уничтожению (или обезличиванию) в срок, не превышающий десяти рабочих дней¹¹ с даты выявления неправомерной обработки персональных данных, в следующих случаях:

- в случае если персональные данные являются неполными, устаревшими, неточными (при условии, что уточнение персональных данных невозможно);
- в случае если персональные данные являются незаконно полученными; в случае если персональные данные не являются необходимыми для заявленной цели обработки.

5.7.3. Процесс уничтожения персональных данных при достижении целей их обработки либо в случае утраты необходимости в достижении этих целей инициирует владелец процесса, в котором эти персональные данные обрабатываются.

5.7.4. Процесс уничтожения персональных данных инициирует Ответственный за организацию обработки персональных данных.

5.7.5. Владелец процесса, в котором обрабатываются персональные данные, согласовывает уничтожение персональных данных с Ответственным за организацию обработки персональных данных в служебной записке.

5.7.6. Ответственный за организацию обработки персональных данных на основании информации, указанной в Перечне персональных данных, обрабатываемых в образовательной организации, определяет, в каких еще бизнес-процессах и в каких информационных системах персональных данных осуществляется обработка персональных данных.

5.7.7. Ответственный за организацию обработки персональных данных назначает лицо, ответственное за уничтожение персональных данных. В случае с бумажными носителями персональных данных в качестве лица, ответственного за уничтожение персональных данных, назначается владелец процесса. В случае с другими носителями персональных данных или если обработка персональных данных осуществляется в информационных системах персональных данных, в качестве лица, ответственного за уничтожение персональных данных, назначается инженер по телекоммуникациям (техник) или работник, ответственный за эксплуатацию информационной системы персональных данных.

⁸ Ст. 21 ч. 4 ФЗ «О персональных данных»

⁹ Ст. 21 ч. 4 ФЗ «О персональных данных»

¹⁰ Ст. 21 ч. 5 ФЗ «О персональных данных»

¹¹ Ст. 21 ч. 3 ФЗ «О персональных данных»

5.7.8. Лицо, ответственное за уничтожение персональных данных, производит уничтожение персональных данных, оформляет и подписывает акт об уничтожении персональных данных. После этого он направляет акт об уничтожении персональных данных Ответственному за организацию обработки персональных данных.

5.7.9. Ответственный за организацию обработки персональных данных утверждает акт об уничтожении персональных данных и уведомляет субъекта персональных данных или его представителя.

5.7.10. В случае уничтожения персональных данных по результатам проверки или запроса уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных Ответственный за организацию обработки персональных данных уведомляет об уничтожении персональных данных субъекта персональных данных или его представителя, а также указанный орган.

5.7.11. В случае отсутствия возможности уничтожения персональных данных в течение сроков, указанных в пунктах 13.5.7.1 и 13.5.7.2 выше, персональные данные должны быть заблокированы, после чего персональные данные должны быть уничтожены в срок, не превышающий шести месяцев.

5.7.12. При уничтожении обеспечивается гарантированное уничтожение персональных данных, исключающее возможность их восстановления программными или физическими методами.

5.7.13. Уничтожение бумажных носителей персональных данных производится собственными силами образовательной организации или с привлечением специализированной организации путем измельчения, сжигания или преобразования в целлюлозную массу таким образом, чтобы гарантировать невозможность их восстановления.

5.7.14. Уничтожение персональных данных в ручном режиме должно оформляться актом об уничтожении персональных данных.

6. Обеспечение конфиденциальности персональных данных

6.1. Образовательная организация и иные лица, обладающие правом доступа к персональным данным (в рамках выполнения должностных обязанностей или в рамках договора), исполняют обязательство не раскрывать третьим лицам и не распространять персональные данные без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено Законом о персональных данных.

6.2. Для обеспечения безопасности персональных данных от неправомерных действий выполняются следующие организационные меры:

- повышение осведомленности работников образовательной организации по вопросам обеспечения безопасности персональных данных при их обработке;
- своевременное выявление нарушений работниками требований к режиму конфиденциальности;
- все работники, имеющие действующие трудовые отношения, деятельность которых связана с получением и обработкой персональных данных, подписывают обязательство о неразглашении персональных данных либо заключают дополнительное соглашение к трудовым договорам, а также знакомятся под подпись с настоящим Положением;
- со всеми принимаемыми на работу работниками, деятельность которых будет связана с обработкой персональных данных, заключаются трудовые договоры, и с этими работниками подписываются соответствующие должностные инструкции, в которых должны быть отражены вопросы обязанности обеспечения конфиденциальности персональных данных;
- разделение полномочий пользователей в информационных системах персональных данных в зависимости от их должностных обязанностей;

- наличие формализованной процедуры по предоставлению доступа к информационным системам персональных данных, а также по регулярному пересмотру (ревизии) прав доступа работников образовательной организации в зависимости от занимаемой ими должности.

6.3. Образовательная организация передает персональные данные на обработку третьим лицам (принимающей стороне), только если это необходимо для достижения целей обработки персональных данных, причем существенным условием договора является обязанность обеспечения третьей стороной конфиденциальности и безопасности персональных данных при их обработке.

Передача персональных данных третьим лицам без заключенного договора и без применения мер защиты персональных данных не осуществляется.

7. Работа с персональными данными на автоматизированных рабочих местах

При работе с персональными данными на автоматизированных рабочих местах работники образовательной организации соблюдают следующие правила:

- принятые в образовательной организации правила парольной политики; исключение возможности подсматривания информации на мониторе посторонними лицами, в том числе и с помощью технических средств (стационарных и встроенных в мобильные телефоны фото- и видеокамер и т. п.);
- блокирование компьютера при покидании рабочего места в течение рабочего дня даже на небольшой период времени.

8. Работа с персональными данными, осуществляемая без использования средств автоматизации

8.1. Персональные данные при их обработке, осуществляемой без использования средств автоматизации, должны обособляться от иной информации, в частности, путем фиксации их на отдельных материальных носителях персональных данных (далее - материальные носители), в специальных разделах или на полях форм (бланков).

8.2. При фиксации персональных данных на материальных носителях не допускается фиксация на одном материальном носителе персональных данных, цели обработки которых заведомо не совместимы. Для обработки различных категорий персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации, для каждой категории персональных данных должен использоваться отдельный материальный носитель.

8.3. Работники, осуществляющие обработку персональных данных без использования средств автоматизации, до начала обработки информируются Ответственным за организацию обработки персональных данных о факте обработки ими персональных данных, о категориях персональных данных, об особенностях и правилах обработки персональных данных.

8.4. В типовую форму, в которую происходит внесение персональных данных, включается следующая информация:

- цель обработки персональных данных, наименование и адрес образовательной организации, источник получения персональных данных, срок обработки персональных данных, перечень действий с персональными данными, которые будут совершаться в процессе их обработки;
- поле для проставления субъектом персональных данных отметки о согласии на обработку персональных данных без использования средств автоматизации.

Типовая форма должна быть составлена таким образом, чтобы каждый из субъектов персональных данных, содержащихся в документе, имел возможность ознакомиться со своими персональными данными, содержащимися в документе, не нарушая прав и законных интересов иных субъектов персональных данных.

8.5. Копирование информации, содержащейся в журнале учета посетителей, не допускается. Персональные данные каждого субъекта персональных данных заносятся в журнал учета посетителей не более одного раза в каждом случае пропуска субъекта персональных данных на территорию образовательной организации.

8.6. При несовместимости целей обработки персональных данных, зафиксированных на одном материальном носителе, принимаются меры по обеспечению отдельной обработки персональных данных, в частности:

- при необходимости использования или распространения определенных персональных данных отдельно от находящихся на том же материальном носителе других персональных данных осуществляется копирование персональных данных, подлежащих распространению или использованию, способом, исключающим одновременное копирование персональных данных, не подлежащих распространению и использованию, и используется (распространяется) копия персональных данных;

- при необходимости уничтожения или блокирования части персональных данных уничтожается или блокируется материальный носитель с предварительным копированием сведений, не подлежащих уничтожению или блокированию, способом, исключающим одновременное копирование персональных данных, подлежащих уничтожению или блокированию.

8.7. Уничтожение или обезличивание части персональных данных, если это допускается материальным носителем, производится способом, исключающим дальнейшую обработку этих персональных данных с сохранением возможности обработки иных данных, зафиксированных на материальном носителе (удаление, вымарывание).

8.8. Уточнение персональных данных при осуществлении их обработки без использования средств автоматизации производится путем фиксации на том же материальном носителе сведений о вносимых в них изменениях либо путем изготовления нового материального носителя с уточненными персональными данными.

8.9. Обработка персональных данных, осуществляемая без использования средств автоматизации, должна осуществляться таким образом, чтобы в отношении каждой категории персональных данных можно было определить места хранения персональных данных (материальных носителей) и установить перечень лиц, осуществляющих обработку персональных данных либо имеющих к ним доступ.

8.10. В образовательной организации осуществляется раздельное хранение персональных данных (материальных носителей), обработка которых совершается в различных целях. Материальные носители с персональными данными не оставляются без присмотра. Лица, ответственные за носители персональных данных, при покидании рабочего места убирают носители персональных данных в сейф или шкаф, закрывающийся на ключ. Кабинеты, в которых хранятся документы, содержащие персональные данные, при покидании их работниками образовательной организации запираются.

9. Работа с обезличенными персональными данными

9.1. Обезличивание персональных данных - действия, в результате которых становится невозможным без использования дополнительной информации определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту персональных данных.

9.2. Обезличивание персональных данных должно обеспечивать не только защиту от несанкционированного использования, но и возможность их обработки. Для этого обезличенные данные должны обладать свойствами, сохраняющими основные характеристики обезличиваемых персональных данных.

9.3. К свойствам обезличенных данных относятся:

- полнота (сохранение всей информации о конкретных субъектах или группах субъектов, которая имелаась до обезличивания);
- структурированность (сохранение структурных связей между обезличенными данными конкретного субъекта или группы субъектов, соответствующих связям, имеющимся до обезличивания);
- релевантность (возможность обработки запросов по обработке персональных данных и получения ответов в одинаковой семантической форме);
- семантическая целостность (сохранение семантики персональных данных при их обезличивании);
- применимость (возможность решения задач обработки персональных данных, стоящих перед образовательной организацией, осуществляющей обезличивание персональных данных,);
- анонимность (невозможность однозначной идентификации субъектов персональных данных, полученных в результате обезличивания, без применения дополнительной информации).

9.4. К характеристикам (свойствам) методов обезличивания персональных данных, определяющим возможность обеспечения заданных свойств, обезличенных данных, относятся:

- обратимость (возможность преобразования, обратного обезличиванию (деобезличивание), которое позволит привести обезличенные данные к исходному виду, позволяющему определить принадлежность персональных данных конкретному субъекту, устранить анонимность);
- вариативность (возможность внесения изменений в параметры метода и его дальнейшего применения без предварительного деобезличивания массива данных);
- изменяемость (возможность внесения изменений (дополнений) в массив обезличенных данных без предварительного деобезличивания);
- стойкость (стойкость метода к атакам на идентификацию субъекта персональных данных);
- возможность косвенного деобезличивания (возможность проведения деобезличивания с использованием информации других операторов);
- совместимость (возможность интеграции персональных данных, обезличенных различными методами);
- параметрический объем (объем дополнительной (служебной) информации, необходимой для реализации метода обезличивания и деобезличивания);
- возможность оценки качества данных (возможность проведения контроля качества обезличенных данных и соответствия применяемых процедур обезличивания установленным для них требованиям).

9.5. Требования к методам обезличивания подразделяются:

- на требования к свойствам обезличенных данных, получаемых при применении метода обезличивания;
- требования к свойствам, которыми должен обладать метод обезличивания.

9.6. К требованиям к свойствам получаемых обезличенных данных относятся:

- сохранение полноты (состав обезличенных данных должен полностью соответствовать составу обезличиваемых персональных данных);
- сохранение структурированности обезличиваемых персональных данных;
- сохранение семантической целостности обезличиваемых персональных данных;
- анонимность отдельных данных не ниже заданного уровня (количества возможных сопоставлений, обезличенных данных между собой для деобезличивания).

9.7. К требованиям к свойствам метода обезличивания относятся:

- обратимость (возможность проведения деобезличивания);
- возможность обеспечения заданного уровня анонимности;

- увеличение стойкости при увеличении объема обезличиваемых персональных данных.

9.8. Методы обезличивания должны обеспечивать требуемые свойства обезличенных данных, соответствовать предъявляемым требованиям к их характеристикам (свойствам), быть практически реализуемыми в различных программных средах и позволять решать поставленные задачи обработки персональных данных. Обезличенные персональные данные могут обрабатываться с использованием и без использования средств автоматизации.

9.9. При обработке обезличенных персональных данных соблюдаются требования внутренних нормативных документов, регламентирующих обработку и защиту необезличенных персональных данных.

9.10. Используемые процедуры обезличивания и деобезличивания персональных данных должны соответствовать условиям и целям обработки персональных данных. Обезличивание, деобезличивание и обработка обезличенных данных не должны нарушать права субъекта персональных данных.

9.11. Обезличивание персональных данных субъектов осуществляется перед внесением их в информационную систему.

9.12. Метод обезличивания персональных данных, обезличенные персональные данные и сопутствующие им сведения, позволяющие провести деобезличивание персональных данных, не подлежат разглашению и нарушению конфиденциальности.

9.13. Не допускается совместное хранение обезличенных данных и служебной информации о реализованном методе обезличивания и параметрах процедуры. Совместная передача обезличенных данных и служебной информации о реализованном методе обезличивания и параметрах процедуры допускается только при обеспечении конфиденциальности канала связи.

9.14. Деобезличенные данные, полученные в процессе обработки обезличенных данных, подлежат уничтожению.

10. Взаимодействие с государственными органами

10.1. Образовательная организация обязана уведомить уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных о своем намерении осуществлять обработку персональных данных, за исключением случаев, указанных в Порядке взаимодействия с уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных.

10.2. Образовательная организация сообщает в уполномоченный орган по защите прав субъектов персональных данных по его запросу информацию, необходимую для осуществления деятельности указанного органа, в течение тридцати дней¹² с даты получения запроса.

10.3. В случае получения запроса или обращения уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных о недостоверности персональных данных или неправомерных действиях с ними выявленные нарушения подлежат исправлению. Образовательная организация сообщает в указанный орган об устранении нарушений либо об уничтожении персональных данных в случае невозможности устранения нарушений в срок, не превышающий десяти рабочих дней¹³.

10.4. В установленных федеральным законодательством случаях образовательная организация предоставляет информацию, содержащую обрабатываемые персональные данные, по мотивированному запросу уполномоченных органов государственной власти по вопросам их компетенции.

¹² Ст. 20 ч. 4 ФЗ «О персональных данных»

¹³ Ст. 22 ч. 7 ФЗ «О персональных данных»

10.5. Запросы на предоставление доступа к обрабатываемым персональным данным могут быть обжалованы в судебном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.6. Порядок взаимодействия с уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных описан в Порядке взаимодействия с уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных.

11. Правила доступа к персональным данным

11.1. В образовательной организации Ответственным за обработку персональных данных на основании предоставленных руководителями подразделений списков должностей, допущенных к обработке персональных данных, разрабатывается Перечень должностей работников, допущенных к работе с персональными данными, определяющий связь между должностями работников и персональными данными, к которым предоставляется доступ. Этот перечень подлежит пересмотру и при необходимости актуализации не реже одного раза в год.

11.2. Работникам образовательной организации предоставляется доступ к работе с персональными данными исключительно в пределах и объеме, необходимых для выполнения ими своих должностных обязанностей.

11.3. Работники образовательной организации, которые в силу выполняемых должностных обязанностей постоянно работают с персональными данными, получают допуск к необходимым категориям персональных данных с установленными правами доступа на срок выполнения ими соответствующих должностных обязанностей на основании Перечня должностей работников, допущенных к работе с персональными данными, который утверждается директором образовательной организации по представлению Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных.

11.4. Перечень должностей работников, допущенных к работе с персональными данными, поддерживается в актуальном состоянии. С этой целью проводятся следующие мероприятия:

- на основании согласованных заявок на предоставление доступа Ответственным за организацию обработки персональных данных формируется Перечень должностей работников, допущенных к работе с персональными данными для выполнения своих должностных обязанностей;
- каждые полгода Перечень должностей работников, допущенных к работе с персональными данными, актуализируется Ответственным за организацию обработки персональных данных путем анализа категорий работников, которым необходим доступ к персональным данным.

11.5. Временный или разовый допуск к работе с персональными данными в связи со служебной необходимостью может быть получен работником образовательной организации по согласованию с Ответственным за обеспечение безопасности персональных данных путем подачи заявки на доступ с указанием цели и срока доступа и категорий персональных данных, к которым запрашивается доступ.

11.6. Доступ к персональным данным может быть прекращен или ограничен в случае нарушения требований настоящего Положения либо в случае изменения должностных обязанностей или увольнения работника образовательной организации.

11.7. Предоставление и прекращение доступа пользователей к персональным данным осуществляется ответственными за эксплуатацию соответствующих информационных систем персональных данных¹⁴.

¹⁴ Ответственным за эксплуатацию централизованных систем Департамента образования г. Москвы является директор образовательной организации, в задачи которого входит своевременное направление официальных

12. Требования к работникам, допущенным к обработке персональных данных

12.1. Все работники образовательной организации, которым стали известны персональные данные, обрабатываемые в информационных системах персональных данных образовательной организации, должны обеспечивать их конфиденциальность.

12.2. Все работники образовательной организации, допущенные к работе с персональными данными, ознакомлены под подпись с требованиями настоящего Положения.

12.3. Работники, ответственные за организацию работы подразделений, работниками которых производится обработка персональных данных, а также Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных должны быть под подпись ознакомлены с требованиями настоящего документа.

12.4. В образовательной организации организован процесс обучения работников, допущенных к работе с персональными данными, по направлению обеспечения безопасности персональных данных. Ответственность за процесс обучения возлагается на Ответственного за организацию обработки персональных данных.

12.5. Трудовые договоры (или должностные инструкции) работников образовательной организации, допущенных к работе с персональными данными, содержат раздел, описывающий персональную ответственность за нарушение требований по обеспечению безопасности персональных данных, включая нарушение свойств целостности, конфиденциальности, доступности и установленного порядка обработки персональных данных.

12.6. 14.6 В случае нарушения установленного порядка обработки персональных данных работники образовательной организации несут ответственность в соответствии с разделом настоящего Положения.

13. Ответственность за нарушения при обработке персональных данных

13.1. Работники образовательной организации несут персональную ответственность за соблюдение требований по обработке и обеспечению безопасности персональных данных, установленных настоящим Положением, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13.2. Работник образовательной организации может быть привлечен к ответственности в случаях:

- умышленного или неосторожного раскрытия персональных данных; утраты материальных носителей, содержащих персональные данные (материальные носители персональных данных);
- нарушения требований настоящего Положения и других локальных нормативных актов в части вопросов обработки персональных данных.

13.3. В случае нарушения установленного порядка обработки и обеспечения безопасности персональных данных, несанкционированного доступа к персональным данным, раскрытия персональных данных и нанесения образовательной организации, его работникам, клиентам, посетителям и другим субъектам персональных данных материального или иного ущерба виновные лица несут предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
«___» _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
«___» _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ РАБОТ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ БЕЗОПАСНОСТИ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ ПРИ ИХ ОБРАБОТКЕ

1. Введение

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации о персональных данных и нормативно-методическими документами исполнительных органов государственной власти по вопросам безопасности персональных данных, в том числе при их обработке в информационных системах персональных данных.

1.2 Основными нормативно-правовыми и методическими документами, на которых базируется настоящее Положение, являются:

- Федеральный закон Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (далее - Закон о персональных данных), устанавливающий основные принципы и условия обработки персональных данных, права, обязанности и ответственность участников отношений, связанных с обработкой персональных данных;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 №1119 «Об утверждении Требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 15.09.2008 № 687 «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».

1.3 Для осуществления мероприятий по обеспечению и контролю безопасности персональных данных, обработки обращений субъектов персональных данных и взаимодействия с уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных приказом директора Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - образовательная организация) назначается работник, ответственный за организацию обработки персональных данных, и работник, ответственный за обеспечение безопасности персональных данных.

1.4 Настоящее Положение подлежит пересмотру и при необходимости актуализации в случае изменений в законодательстве Российской Федерации о персональных данных, при изменении организационной структуры образовательной организации.

1.5 Настоящее Положение предназначено для организации в образовательной организации процесса обеспечения безопасности персональных данных согласно требованиям действующего федерального законодательства.

1.6 Действие настоящего Положения распространяется на все процессы по сбору, систематизации, накоплению, хранению, уточнению, использованию, распространению (в том

числе передаче), обезличиванию, блокированию, уничтожению персональных данных, осуществляемые с использованием средств автоматизации и без их использования.

1.7 Положение обязательно для ознакомления и исполнения работниками образовательной организации, являющимися Ответственными за организацию обработки персональных данных и Ответственными за обеспечение безопасности персональных данных, инженерами по телекоммуникации (техниками).

Роли персонала

1.8 Во исполнение положений настоящего документа и соответствия требованиям законодательства Российской Федерации о персональных данных в образовательной организации введены следующие роли персонала:

- Ответственный за организацию обработки персональных данных;
- Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных.

1.9 Назначение работников на роли Ответственного за организацию обработки персональных данных, Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных осуществляется приказом директора образовательной организации.

2. Обязательные мероприятия по обеспечению безопасности информационных систем персональных данных

2.1. В образовательной организации до начала проведения работ по обеспечению безопасности персональных данных должна быть проведена инвентаризация информационных систем персональных данных путем опроса владельцев информационных систем на предмет наличия обработки в них персональных данных.

2.2. После инвентаризации информационных систем выявляются информационные системы персональных данных, в которых осуществляется автоматизированная обработка персональных данных, и информационные системы персональных данных, в которых осуществляется неавтоматизированная обработка персональных данных.

2.3. Для всех эксплуатируемых информационных систем персональных данных с автоматизированной обработкой персональных данных должны быть определены уровни защищенности персональных данных в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 г. №1119 «Об утверждении Требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

2.4. В образовательных организациях могут использоваться собственные информационные системы персональных данных.

2.5. В случае создания новых информационных систем персональных данных, расширения состава данных в существующих информационных системах персональных данных, модернизации информационных систем персональных данных определение уровня защищенности персональных данных проводится в следующей последовательности:

1) на этапе создания информационных систем или в ходе их эксплуатации (для ранее введенных в эксплуатацию и (или) модернизируемых информационных систем) приказом директора образовательной организации создается Комиссия по проведению определения уровней защищенности персональных данных в информационных системах персональных данных;

2) Комиссия в определенный приказом срок устанавливает категории, принадлежность и объем обрабатываемых персональных данных в информационных системах персональных данных, а также определяет тип актуальных для информационных систем персональных данных угроз безопасности персональных данных, связанных с наличием недокументированных (не декларированных) возможностей в системном и прикладном программном обеспечении;

3) Комиссия формирует акты определения уровней защищенности персональных данных для каждой информационной системы персональных данных, в которых указываются типы угроз безопасности персональных данных в информационных системах персональных данных, перечень обрабатываемых категорий персональных данных, их принадлежность и количество записей, содержащих персональные данные.

2.6. В образовательной организации должны быть разработаны модели угроз безопасности персональных данных для всех информационных систем персональных данных. Модель угроз разрабатывается на основе методических документов, утвержденных в соответствии с ч. 5 ст. 19 Закона о персональных данных.

2.7. Выбор и реализация методов и способов защиты информации в информационных системах персональных данных осуществляются на основе Модели угроз и в зависимости от уровня защищенности персональных данных в информационных системах персональных данных.

2.8. Выбранные и реализованные методы и способы защиты персональных данных в информационных системах персональных данных должны обеспечивать нейтрализацию выявленных угроз безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных в составе системы защиты персональных данных.

2.9. Для проведения работ по выбору и реализации методов и способов защиты персональных данных (включая техническое проектирование системы защиты персональных данных, внедрение средств защиты персональных данных, сопровождение средств защиты персональных данных и т. д.) могут привлекаться подрядные организации, имеющие лицензию на осуществление деятельности по технической защите конфиденциальной информации.

3. Обеспечение технической защиты персональных данных

3.1. Обеспечение безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных должно осуществляться на всех стадиях жизненного цикла информационных систем персональных данных и состоять из согласованных мероприятий, направленных на предотвращение (нейтрализацию) и устранение угроз безопасности персональных данных в информационных системах персональных данных, минимизацию возможного ущерба, а также мероприятий по восстановлению данных и нормального функционирования информационных систем персональных данных в случае реализации угроз.

3.2. В целях защиты персональных данных от несанкционированного доступа и иных противоправных действий мероприятия по организации и техническому обеспечению безопасности персональных данных для каждой информационной системы персональных данных должны включать:

1) определение уровней защищенности персональных данных в информационной системе персональных данных на основании Требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 № 1119;

2) выявление и закрытие технических каналов утечки персональных данных на основе

3) анализа и актуализации Модели угроз безопасности персональных данных;

4) выбор и реализацию организационных и технических методов и способов защиты информации в информационной системе в зависимости от уровня защищенности персональных данных в информационной системе персональных данных с учетом особенностей инфраструктуры и с учетом актуальных угроз безопасности персональных данных в информационной системе персональных данных;

5) установку, настройку и применение соответствующих программных, аппаратных и программно-аппаратных средств защиты информации;

б) разработку дополнений к трудовым договорам (или должностным инструкциям) по обеспечению безопасности персональных данных при их обработке в информационной системе персональных данных для персонала, задействованного в эксплуатации данной информационной системе персональных данных.

3.3. Предотвращение утечки персональных данных по техническим каналам за счет побочных электромагнитных излучений и наводок, а также за счет электроакустических преобразований реализуется в образовательной организации организационными мерами и не требует специальных технических решений.

3.4. Защита персональных данных при их обработке в информационной системе персональных данных от несанкционированного доступа и иных неправомерных действий должна осуществляться в образовательной организации следующими методами и способами:

- реализация разрешительной системы допуска пользователей (обслуживающего персонала) к информационным ресурсам (включая персональные данные), информационной системе, содержащей персональные данные и связанные с ее работой документами;
 - ограничение доступа пользователей в помещения, где размещены технические средства, позволяющие осуществлять обработку персональных данных, а также хранятся носители информации, содержащие персональные данные;
 - разграничение доступа пользователей и обслуживающего персонала к информационным ресурсам (включая персональные данные), программным средствам обработки (передачи) и защиты персональных данных;
 - регистрация действий пользователей и обслуживающего персонала информационной системы персональных данных, мониторинг попыток несанкционированного доступа;
 - учет и хранение съемных носителей информации с персональными данными и их обращение, исключая хищение, подмену и уничтожение;
 - использование защищенных каналов связи, используемых для передачи персональных данных;
 - размещение технических средств, позволяющих осуществлять обработку персональных данных в пределах контролируемой территории;
 - предотвращение внедрения в информационную систему персональных данных вредоносных программ (программ-вирусов) и программных закладок;
- регистрация событий и мониторинг процессов обработки информации; контроль целостности программных средств;
- регистрация запуска (остановки) программ обработки персональных данных;
 - регистрация вывода персональных данных на печать.

3.5. При организации взаимодействия информационной системы персональных данных с информационно-телекоммуникационными сетями международного информационного обмена (сетями связи общего пользования) наряду с указанными методами и способами должны применяться следующие дополнительные методы и способы защиты персональных данных от несанкционированного доступа:

- межсетевое экранирование с целью управления доступом, фильтрации сетевых пакетов и трансляции сетевых адресов для скрытия структуры информационной системы персональных данных;
- защита персональных данных при их передаче по каналам связи;
- использование смарт-карт, электронных замков и других носителей информации для надежной идентификации, и аутентификации пользователей; использование средств антивирусной защиты.

3.6. Должна производиться периодическая проверка электронных журналов безопасности, в которых регистрируются события безопасности. К электронным журналам безопасности относятся: журналы безопасности операционных систем; журналы событий системы управления базами данных; журналы событий средств защиты информации; журналы событий системы контроля и управления физическим доступом; журналы событий прикладного программного обеспечения; журналы активных сетевых устройств.

3.7. К событиям безопасности в информационной системе персональных данных относятся следующие события: доступ (входа и выхода в систему и доступа к объектам, в том числе неудачные попытки доступа); создание и удаление пользователей; изменение прав доступа и привилегий; подключение и отключение внешних устройств; изменение настроек средств защиты; события, генерируемые средствами защиты.

3.8. В образовательной организации также могут разрабатываться и применяться другие методы защиты информации от несанкционированного доступа, обеспечивающие нейтрализацию угроз безопасности персональных данных.

3.9. Конкретные методы и средства защиты персональных данных в информационной системе персональных данных должны определяться на основании нормативно-методических документов ФСТЭК России и ФСБ России, исходя из уровней защищенности персональных данных в информационной системе персональных данных и актуальных угроз безопасности персональных данных.

3.10. Все технические средства защиты информации должны быть снабжены инструкциями по эксплуатации.

3.11. Должен вестись учет технических средств защиты информации, эксплуатационной и технической документации к ним. Форма журнала учета технических средств защиты информации приведена в приложении.

3.12. Ответственность за ведение и поддержание в актуальном состоянии журнала учета технических средств защиты информации возлагается на Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных.

4. Контроль выполнения требований по защите персональных данных

4.1. В соответствии с Требованиями к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 01.11.2012 № 1119, должен проводиться периодический контроль выполнения требований по обеспечению безопасности персональных данных (не реже одного раза в три года).

4.2. Контроль функций системы защиты производится в рамках мероприятий.

4.3. Ответственность за контроль функций системы защиты персональных данных возлагается на Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных.

5. Учет съемных электронных носителей персональных данных

5.1. В образовательной организации должен вестись учет защищаемых съемных носителей персональных данных. К защищаемым носителям персональных данных относятся следующие:

- носители информации серверов;
- носители информации автоматизированного рабочего места; внешние запоминающие устройства (флеш-накопители, карты памяти и т. п.), содержащие персональные данные.

5.2. Форма журнала учета защищаемых съемных электронных носителей приведена в приложении.

5.3. Ответственность за учет защищаемых электронных носителей персональных данных возлагается на Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных.

6. Обязанности персонала

Должностные инструкции Ответственного за организацию обработки персональных данных и Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных расширены с учетом специфики обработки и защиты персональных данных. Работники, назначаемые на данные роли, знакомятся под подпись со своими должностными инструкциями.

6.1. Обязанности Ответственного за организацию обработки персональных данных

6.1.1. В обязанности Ответственного за организацию обработки персональных данных входит:

- осуществление внутреннего контроля за соблюдением образовательная организациям и его работниками законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе требований к защите персональных данных;
- доведение до сведения работников образовательной организации положений законодательства Российской Федерации о персональных данных, локальных актов по вопросам обработки персональных данных, требований к защите персональных данных;
- прием и обработка обращений субъектов персональных данных и их законных представителей (ведение журнала учета обращений субъектов персональных данных, анализ правомерности запросов, составление и отправка ответов);
- прием и обработка запросов уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (ведение журнала учета запросов уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных, анализ правомерности запросов, составление и отправка ответов);
- ведение и хранение журнала учета проверок уполномоченным органом по защите прав субъектов персональных данных;
- уведомление уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных об обработке персональных данных, об изменениях в реквизитах оператора персональных данных;
- уведомление уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных по запросу этого органа с предоставлением необходимой информации в течение тридцати дней¹⁵ с даты получения такого запроса.

6.1.2. Ответственный за организацию обработки персональных данных обладает следующими полномочиями:

- запрашивать необходимую информацию у руководства и работников образовательной организации, относящуюся к обработке персональных данных и необходимую для выполнения его обязанностей;
- контролировать выполнение обязанностей Ответственным за обеспечение безопасности персональных данных, инженерами по телекоммуникации (техниками), а также выполнение требований законодательства и внутренних нормативных документов образовательной организации, регламентирующих обработку и обеспечение безопасности персональных данных;
- назначать ответственного за уничтожение персональных данных и контролировать выполнение процедуры уничтожения персональных данных. Для выполнения уничтожения персональных данных на бумажном носителе в качестве лица, ответственного за уничтожение персональных данных, назначается владелец бизнес-процесса, в случае с другими носителями персональных данных или если обработка персональных данных осуществляется в информационной системе персональных данных, в качестве лица, ответственного за уничтоже-

¹⁵ Ст. 20 ч. 4 ФЗ «О персональных данных»

ние персональных данных, назначается владелец информационной системы персональных данных;

- согласовывать заявки временного или разового допуска работника к работе с персональными данными в связи со служебной необходимостью.

6.2. Обязанности Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных

6.2.1. В обязанности Ответственного за обеспечение безопасности персональных данных входит:

- предоставление и прекращение доступа пользователей к персональным данным в информационных системах персональных данных в соответствии с утвержденным Перечнем должностей работников, допущенных к работе с персональными данными, или с утвержденными заявками на доступ к персональным данным;

- управление учетными записями пользователей комплекса информационных систем персональных данных совместно с инженерами по телекоммуникации (техниками);

- проведение контрольных мероприятий;

- предоставление сведений о персональных данных Ответственному за организацию обработки персональных данных в рамках проведения учета защищаемых носителей и проведения инвентаризации;

- установка, конфигурирование и администрирование аппаратных и программных средств защиты информации комплекса информационных систем персональных данных;

- поддержание штатной работы комплекса информационных систем персональных данных совместно с инженерами по телекоммуникации (техниками);

- учет защищаемых носителей персональных данных ;

- учет технических средств защиты информации;

- периодические ежемесячные¹⁶ проверки журналов безопасности;

- анализ защищенности информационных систем персональных данных; организация процесса обучения работников по направлению обеспечения безопасности персональных данных;

- участие в проведении внутреннего контроля и служебных расследований фактов нарушения установленного порядка обработки и обеспечения безопасности персональных данных.

6.2.2. Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных обладает следующими полномочиями:

- проводит плановые и внеплановые контрольные мероприятия в целях контроля, изучения и оценки фактического состояния защищенности персональных данных;

- запрашивает необходимую информацию у очевидцев и подозреваемых лиц при проведении разбирательств по фактам нарушения установленного порядка обработки и обеспечения безопасности персональных данных.

7. Организация внутреннего контроля обработки и обеспечения безопасности персональных данных

7.1. Цели организации внутреннего контроля

7.1.1. Организация внутреннего контроля процесса обработки персональных данных в образовательной организации осуществляется в целях изучения и оценки фактического состояния защищенности персональных данных, своевременного реагирования на нарушения установ-

¹⁶ Периодичность проверки зависит от срока хранения информации в журналах безопасности, например, если информация в журнале безопасности хранится одну неделю, то проверки необходимо проводить еженедельно

ленного порядка их обработки, а также в целях совершенствования этого порядка и обеспечения его соблюдения.

7.1.2. Мероприятия по осуществлению внутреннего контроля обработки и обеспечения безопасности персональных данных направлены на решение следующих задач:

- обеспечение соблюдения работниками образовательной организации требований настоящего Положения и нормативных правовых актов, регулирующих защиту персональных данных;
- оценка компетентности персонала, задействованного в обработке персональных данных;
- обеспечение работоспособности и эффективности технических средств информационных систем персональных данных и средств защиты персональных данных, их соответствия требованиям уполномоченных органов исполнительной власти по вопросам безопасности персональных данных;
- выявление нарушений установленного порядка обработки персональных данных и своевременное предотвращение негативных последствий таких нарушений;
- принятие корректирующих мер, направленных на устранение выявленных нарушений, как в порядке обработки персональных данных, так и в работе технических средств информационных систем персональных данных;
- разработка рекомендаций по совершенствованию порядка обработки и обеспечения безопасности персональных данных по результатам контрольных мероприятий;
- осуществление контроля исполнения рекомендаций и указаний по устранению нарушений.

7.2. Проведение контрольных мероприятий

7.2.1. Контрольные мероприятия (проверки) проводятся на плановой основе, а также при необходимости внепланово.

7.2.2. Решение о необходимости проведения внеплановых контрольных мероприятий принимает Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных. Данное решение должно быть обосновано возросшими рисками информационной безопасности для обрабатываемых персональных данных и при существенных изменениях в среде обработки персональных данных.

7.2.3. Контрольные мероприятия (проверки) организуются Ответственным за обеспечение безопасности персональных данных.

7.2.4. Плановые проверки проводятся не реже одного раза в полугодие и включают в себя:

- проверку деятельности работников образовательной организации, допущенных к работе с персональными данными в информационных системах персональных данных, на соответствие порядку обработки и обеспечения безопасности персональных данных, установленному Положением по работе с персональными данными и другими нормативными правовыми актами, принятыми в образовательной организации и обязательными для ознакомления и исполнения соответствующими категориями работников;
- проверку работоспособности и эффективности технических средств информационных систем персональных данных и средств защиты персональных данных;
- проверку ведения эталонных копий средств защиты; проверку соответствия предоставленных прав доступа пользователей к персональным данным утвержденной матрице доступа; проверку минимальной длины и сложности паролей; проверку периодичности смены паролей;
- проверку отсутствия на автоматизированных рабочих местах пользователей средств разработки;
- проверку отсутствия на автоматизированных рабочих местах пользователей нештатного программного обеспечения;
- мониторинг журналов протоколирования событий аутентификации.

7.2.5. Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных составляет план контрольных мероприятий на полугодие, в котором определяет состав и периодичность проведения проверок на данный период времени.

7.2.6. Результаты проверок оформляются актами. Выявленные в ходе проверок нарушения, а также отметки об их устранении фиксируются в журнале учета выявленных нарушений в порядке обработки и обеспечения безопасности персональных данных.

7.2.7. Выявленные нарушения расследуются в соответствии с подразделом 8.

7.2.8. При необходимости должны быть предложены меры по минимизации последствий выявленных угроз информационной безопасности.

7.2.9. В случае передачи части функций в области информационных технологий сторонним организациям указанные контрольные мероприятия осуществляют эти сторонние организации. Требования по осуществлению контрольных мероприятий указываются в договорах с этими сторонними компаниями.

8. Порядок проведения разбирательств

8.1. Проведение разбирательств может быть инициировано в одном из следующих случаев:

- обращение субъекта персональных данных по поводу неправомерных действий с его персональными данными;
- выявление нарушений работниками образовательной организации в рамках выполнения своих должностных обязанностей, связанных с обработкой или защитой персональных данных;
- выявление нарушений, приводящих к снижению уровня защищенности персональных данных, в ходе проведения проверок состояния защищенности персональных данных.

8.2. В ходе проведения расследования Ответственным за обеспечение безопасности персональных данных проводится опрос очевидцев и подозреваемых лиц, предположительно допустивших нарушение.

8.3. В ходе проведения опроса выясняется:

- дата и время совершения нарушения;
- обстоятельства, при которых были совершены действия, приведшие к возникновению нарушения;
- последствия, возникшие вследствие совершения нарушения.

8.4. Все опрашиваемые лица должны предоставить объяснительные записки (показания, изложенные на бумажном носителе с подписью опрашиваемого).

8.5. Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных оценивает последствия, возникшие вследствие совершения нарушения.

8.6. По результатам разбирательства Ответственный за обеспечение безопасности персональных данных в течение трех рабочих дней составляет заключение по результатам разбирательств.

8.7. В заключении должны быть приведены:

- краткая справка по нарушению, в отношении которого проводилось разбирательство;
- лицо(а), которое совершило(и) нарушение;
- предложения по привлечению виновника к юридической ответственности (дисциплинарной ответственности: замечание, выговор, увольнение; или к гражданско-правовой ответственности (взыскание причиненного ущерба) и/или применению к нему мер дисциплинарного воздействия (депремирование, указание на недостатки и т. п.);
- план мероприятий по предотвращению подобных нарушений в будущем (если уместно).

8.8. Заключение предоставляется Ответственному за организацию обработки персональных данных и согласовывается с директором образовательной организации.

8.9. Срок проведения расследования не должен превышать семи рабочих дней.

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ___ » _____ 2022 г.

ПОРЯДОК ДАЧИ ПРЕДВАРИТЕЛЬНОГО СОГЛАСИЯ ПРОФКОМА НА УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

С точки зрения законодательства о гарантиях соблюдения трудовых прав лица, осуществляющие профсоюзную деятельность, могут быть разделены на несколько групп:

- 1) члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, которые не освобождены от основной работы;
- 2) освобожденные профсоюзные работники;
- 3) бывшие члены выборного профсоюзного органа;
- 4) работники, участвующие в коллективных переговорах;
- 5) работники, участвующие в урегулировании коллективного трудового спора;
- 6) работники, являющиеся членами комиссии по трудовым спорам;
- 7) представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда.

Одни и те же работники могут одновременно относиться к нескольким из указанных групп. Так, член выборного коллегиального органа профсоюзной организации может участвовать в коллективных переговорах и одновременно являться членом комиссии по трудовым спорам. В таком случае ему предоставляются все гарантии, предусмотренные для каждой из перечисленных групп.

В процедурах прекращения трудового договора работников принимает участие выборный орган первичной профсоюзной организации.

Так, ч. 2 ст. 82 ТК РФ определяет, что учет мнения профсоюза осуществляется при увольнении членов профсоюза по следующим основаниям, установленным ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

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

Согласование с профсоюзом при расторжении трудового договора по указанным основаниям требуется только в тех случаях, когда решается вопрос об увольнении по инициативе работодателя членов данного профсоюза. Если же речь идет об увольнении работника, не являющегося членом данного профсоюза, то работодатель избавлен от необходимости обращаться в профсоюз.

Ст. 82 ТК РФ называет, какие именно процедуры должен реализовать работодатель при согласовании увольнения члена профсоюза по основаниям, установленным п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Согласно закону при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за **2 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокра-

щении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за **3 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий.

Конституционный Суд РФ в своем Определении от 15.01.2008 N 201-О-П определил конституционно-правовой смысл нормы: нормативное положение ч. 1 ст. 82 ТК РФ, согласно которому при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за **2 месяца** до начала проведения соответствующих мероприятий, в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за **2 месяца** до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

При увольнении работника, не являющегося членом данного профсоюза, работодатель извещен от необходимости обращаться в профсоюз.

Порядок учета мотивированного мнения профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе работодателя изложен в ст. 373 ТК РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. п. 2, 3 или п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюз в течение **7 рабочих дней** со дня получения указанных документов рассматривает вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Причем мнение, не представленное в **7-дневный срок, работодателем не учитывается.**

Профсоюз должен принять объективное решение, выяснив все обстоятельства, а именно:

1) при увольнении по сокращению численности (штата) работников: проверить выполнение работодателем процедуры уведомления работника при сокращении численности или штата, предусмотренного ст. 180 ТК РФ, о предстоящем увольнении; убедиться в правильности применения преимущественного права на оставление на работе, предусмотренного ст. 179 ТК РФ;

исследовать, исчерпаны ли возможности трудоустройства, предусмотренного ч. 3 ст. 81 ТК РФ;

выяснить положение и мнение самого работника, подлежащего увольнению по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;

2) при увольнении по результатам аттестации работников (то есть по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

правомерность проведения аттестации работника; объективность и легальность работы аттестационной комиссии; исполнение работодателем обязанности по предложению увольняемому работнику всех имеющихся вакансий, которые бы он мог занять;

3) при увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ:

правомерность наложения дисциплинарных взысканий на увольняемого работника как по процедуре, так и по существу.

В случае если профсоюз выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение **3 рабочих дней** проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом.

При не достижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении **10 рабочих дней** со дня направления в профсоюз проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда в течение **10 дней** со дня получения жалобы (заявления) рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника или представляющий его интересы профсоюз права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а работодателя - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее **одного месяца** со дня получения мотивированного мнения профсоюза. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Если мнения работодателя и профсоюза по вопросу увольнения все-таки расходятся, то окончательную "точку" ставит работодатель.

Исходя из содержания ч. 1 ст. 373 ТК РФ увольнение члена профсоюза по основаниям, установленным п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, может быть произведено без учета мнения профсоюза, если он не представил такое мнение в течение 7 рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае, если он представил свое мнение в установленный срок, но не мотивировал его, то есть не обосновал свою позицию по вопросу увольнения данного работника.

Статья 373 ТК РФ обязывает работодателя учитывать мнение профсоюза при увольнении "рядовых" членов профсоюза.

Особенности порядка увольнения работников, входящих в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденных от основной работы, по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК регламентируются ст. 374 ТК РФ.

Специфика увольнения по инициативе работодателя в соответствии с п. и. 2, 3 или и. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, заключается в том, что такое увольнение помимо необходимости соблюдения общих процедур допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, указанного в ст. 373 ТК РФ.

В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

Как указано в п. 24 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 N 2 "О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации" (ред. от 28.09.2010), в случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении сотрудника в связи с сокращением численности или штата работников были соблюдены сроки уведомления профсоюза о предстоящем увольнении, установленные ч. 1 ст. 82 ТК РФ, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, входил представитель профсоюза (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по п. и. 2, 3 или и. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в профсоюз; работодатель провел дополнительные консультации с профсоюзом в тех случаях, когда профсоюз выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

В случае отказа вышестоящего профсоюзного органа в согласии на увольнение работодатель вправе обратиться с заявлением о признании его необоснованным в суд, который при рассмотрении дела выясняет два момента:

1) производится ли в действительности сокращение численности или штата работников;

2) связано ли намерение работодателя уволить конкретного работника с изменением организационно-штатной структуры организации или с осуществляемой этим работником профсоюзной деятельностью.

При этом обязанность доказывания действительного сокращения численности (штата) работников лежит на работодателе. Доказывание осуществляется путем сравнения старой и новой численности или штата работников.

Обязанность доказывания обоснованности решения профсоюзного органа лежит, соответственно, на органе, принявшем такое решение. Он обязан представить суду доказательства того, что его отказ основан на объективных обстоятельствах, подтверждающих преследование данного работника со стороны работодателя по причине его профсоюзной деятельности, то есть что увольнение носит дискриминационный характер.

В случае вынесения судом решения, удовлетворяющего требование работодателя, последний вправе издать приказ об увольнении.

Принятие решения о расторжении трудового договора с учетом мнения профкома состоит из следующих этапов:

- 1) рассмотрение проекта решения работодателя профсоюзным органом;
- 2) проведение дополнительных консультаций при несовпадении позиций сторон;
- 3) принятие решения работодателем;
- 4) обжалование решения работодателя.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко

I. Общие положения

Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - Положение), разработано на основании Постановления администрации Шушенского района от 20.10.2014 № 1222 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования» (в редакции постановлений № 852 от 21.09.2015г., №855 от 26.12.2016г., №54 от 24.01.2017г., №182 от 02.03.2017г., №1515 от 22.12.2017г., №835 от 13.09.2019г., №408 от 30.04.2020г., №842 от 23.09.2020г., №645 от 11.05.2022г.) на основании Решения Шушенского районного Совета депутатов от 10.10.2014 № 545-43/н «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников районных муниципальных учреждений Шушенского района» (далее - учреждение) по виду экономической деятельности "Образование", «Деятельность в области бухгалтерского учета», «Деятельность по созданию и использованию баз данных и информационных ресурсов», «Предоставление прочих услуг»,

II. Порядок и условия оплаты труда работников

1. Определение величины минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

1.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

1.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются постановлением администрации Шушенского района.

2. Выплаты компенсационного характера.

2.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за работу в сельской местности;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями производятся на основании статьи 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам учреждения на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Виды и размеры выплат при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3. Выплаты стимулирующего характера.

Установление стимулирующих выплат в учреждении осуществляется на основе коллективного договора, локального нормативного акта учреждения о выплатах стимулирующего характера, утверждаемого работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

III. Условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с подразделом 2 и разделом II настоящего Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

1. Предельное количество должностных окладов руководителей учреждений, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений, составляет до 32 должностных окладов руководителей учреждений в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работ в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям учреждений может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) определяется в размере, не превышающем размера, предусмотренного в данной таблице.

№ п/п	Наименование типов учреждений	Предельные уровни соотношения средней заработной платы к средней заработной плате работников (исходя из максимальных действующих размеров по оценке за 2016 год), раз		
		Руководитель учреждения	Заместители руководителя	Главный бухгалтер
1	2	3	4	5
1	Дошкольные образовательные учреждения	3,2	2,6	-
2	Общеобразовательные учреждения	5,0	4,1	
->	Учреждения дополнительного образования	5,0	3,8	
4	Прочие учреждения образования	3,0	1,5	2,2

2.1. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме:

10 часов в неделю - директорам начальных общеобразовательных, дошкольных образовательных учреждений и учреждений дополнительного образования детей с количеством обучающихся до 50 человек.

3 часа в день - заведующим дошкольными образовательными учреждениями с 1-2 группами (кроме учреждений, имеющих одну или несколько групп с круглосуточным пребыванием детей).

Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

- при высшей квалификационной категории - 20%;
- при первой квалификационной категории - 15%.

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

3. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) с учетом мнения рабочей группы по установлению стимулирующих выплат, образованной управлением образования администрации Шушенского района (далее - рабочая группа).

3.1. Управление образования администрации Шушенского района представляет в рабочую группу аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, в том числе включающую информацию органов самоуправления образовательных учреждений, в том числе общественных советов образовательных учреждений, являющуюся основанием для установления выплат стимулирующего характера руководителям.

3.2. Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании рабочей группы и давать необходимые пояснения.

3.3. Рабочая группа может рекомендовать установление стимулирующих выплат и их размер открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов рабочей группы. Решение рабочей группы оформляется протоколом. С учетом мнения рабочей группы управ-

ление образования администрации Шушенского района издает приказ об установлении стимулирующих выплат.

4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров определяются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Размер персональных выплат руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.1. При выплатах по итогам работы учитываются: степень освоения выделенных бюджетных средств; проведение ремонтных работ;

- подготовка общеобразовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

5. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада. Персональные выплаты руководителям учреждений устанавливаются по решению управления образования администрации Шушенского района на срок не более 1 года.

6. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

7. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

8. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 2 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной учреждением от предпринимательской и приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
доход, полученный учреждением от предпринимательской и приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от предпринимательской и приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объе-	от 1 % до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0

	му средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

IV. Другие вопросы оплаты труда

Размер средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, составляет не более 70% от доходов, полученных от предпринимательской и приносящей доход деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносу по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов),
ставок заработной платы работников учреждения**

1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников образования

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813,0 *
2 квалификационный уровень		4 231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 120,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 456,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 168,0

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 942,0

<*> Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 305,0 руб.

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		3 813,0
2 квалификационный уровень		4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень		4 231,0
2 квалификационный уровень		4 650,0
3 квалификационный уровень		5 109,0
4 квалификационный уровень		6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		4 650,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
2 квалификационный уровень	5 109,0
3 квалификационный уровень	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0

3. Профессиональные квалификационные группы должностей работников физической культуры и спорта

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников физической культуры и спорта второго уровня	
	4 231,0

4. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
	4 231,0	
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
	при наличии среднего профессионального образования	5 109,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 448,0

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
	нального образования
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава»	
	8 057,0
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	
	3 621,0
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	
1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 231,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

5. Профессиональные квалификационные группы
 общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	

1 квалификационный уровень	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

6. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений<*>	
1 квалификационный уровень	9 302,0
2 квалификационный уровень	9 999,0
3 квалификационный уровень	10 787,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
5 квалификационный уровень	7 283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1 квалификационный уровень	8 460,0
2 квалификационный уровень	9 801,0
3 квалификационный уровень	10 554,0

*Утвержденная приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н
«Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

7. Должности, не предусмотренные профессиональными квалификационными группами

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Заведующий библиотекой	7 871,0
Художественный руководитель	8 057,0
Специалист по охране труда	4 650,0
Специалист по охране труда II категории	5 109,0
Специалист по охране труда I категории	5 608,0

**Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся
от нормальных (при выполнении работ в других условиях,
отклоняющихся от нормальных)**

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке за- работной платы<*>
1.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников)	20
2.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
3.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
4.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих основные образовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
5.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
6.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
7.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
8.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах

**Виды выплат
стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для
руководителя и его заместителей и главных бухгалтеров
Общеобразовательные учреждения
(начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)**

Должность	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу, (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Руководитель учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	обеспечение безопасных и комфортных условий для организации образовательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
			отсутствие травм,	15%
		выполнение муниципального задания	100%	30%
		обеспечение сохранности имущества в соответствии с нормативными сроками эксплуатации	100%	10%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных, районных конкурсах, мероприятиях	наличие призового места на следующих уровнях:	
			региональном	20%
			Межрегиональном	25%
			всероссийском	30%
			международном	35%
		районном	15%	
	Ведение экспериментальной работы	Наличие статуса пилотной, базовой площадки	25%	
	Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	5%	
Выплаты за качество выполняемых работ				

Результативность деятельности учреждения	Показатели качества по результатам контрольных срезов, итоговых контрольных работ	не ниже 50%	15%	
		не ниже 60%	30%	
		не ниже 70%	45%	
	Включенность в рейтинг по итогам оценки деятельности учреждения	наличие свидетельств признания высокого качества деятельности учреждения со стороны других организаций, учреждений, ведомств, органов власти	20%	
Эффективность управления коллективом	отсутствие замечаний надзорных органов в части нарушений трудового законодательства	0	15%	
	отсутствие обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	10%	
Соответствие локальных актов учреждения, исходящей документации действующему законодательству	отсутствие замечаний к локальным и нормативным актам	0	5%	
Заместитель руководителя учреждения	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Обеспечение стабильного функционирования учреждения	создание условий безопасности и сохранности жизни и	отсутствие предписаний надзорных органов	25%
		здоровья участников образовательного процесса, обеспечение стабильной охраны труда и техники безопасности	отсутствие травм, несчастных случаев	15%

	подготовка локальных, нормативных актов учреждения, исходящей документации, отчетной документации	Соответствие локальных нормативных актов учреждения нормам действующего законодательства, своевременное и качественное предоставление отчетной документации	25%
	Отсутствие правонарушений, совершенных учащимися	0	10%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение развития учреждения	организация участия педагогов, обучающихся в региональных, межрегиональных, всероссийских, международных, районных профессиональных конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места на следующих уровнях	
		региональном	15%
		межрегиональном	25%
		всероссийском	30%
		международном	35%
	районном	15%	
	Ведение экспериментальной работы	наличие статуса базовой	25%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Результативность деятельности учреждения	освоение образовательной программы по результатам четвертных и годовых оценок обучающихся	качество обученности не ниже 70%	35%
	Реализация проектной и исследовательской деятельности	Охват детей, вовлеченных в проектную и исследовательскую деятельность не менее 25%	20%
	Доля педагогических работников первой и высшей квалификационной категории	Не менее 50%	20%
	Координация работы по прохождению педагогическими работниками стажировок, курсов повышения квалификации	100% выполнения плана	20%

**Размер персональных выплат
руководителю, его заместителям и главным бухгалтерам учреждений**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (долж- ностному окладу) <*>
1.	сложность, напряженность и особый режим работы:	
	наличие филиалов: до 3-х (включительно) свыше 3-х	30% 60%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных учреждениях, эффективную и оперативную работу в муниципальном казенном учреждении «централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Шушенского района»	60%
	за результативное руководство структурными подразделениями в целях их стабильной и эффективной работы в учреждениях по обеспечению жизнедеятельности муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений	60%
2	опыт работы в занимаемой должности <***>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	20%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	30%	
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <***>	40%

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<***> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин)

**Размер выплат
по итогам работы руководителю учреждения,
его заместителям и главным бухгалтерам**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), %*
	наименование	индикатор	
Организация участия работников обучающихся в конкурсах, мероприятиях	Наличие призового места	международные	150%
		федеральные	100%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные	100%
		Федеральные	90%
		Межрегиональные	80%
		Региональные	70%
		районные	60%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%

Условия,

при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

1. Условия установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования (далее – учреждение в соответствующих падежах и числах), выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - условия) применяются для установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы увеличивается по должностям педагогических работников.

2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

O – размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный примерным положением об оплате труда работников муниципальных районных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных органу администрации Шушенского района в области образования

K – повышающий коэффициент.

3. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленных в пункте 5 настоящих условий, применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

Таблица 1

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
-------	---	--

1.	За наличие квалификационной категории педагогическим работникам:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
	второй квалификационной категории	10%
2.	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательных учреждений	35%
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%
	для педагогических работников прочих образовательных учреждений	20%

5.1 Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

K2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

5.2. Расчёт повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учёта персональных выплат < 25%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учёта персональных выплат > 25%, то коэффициент рассчитывается

по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Qокл – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q1 = Q - Q2 - Q_{стим} - Q_{отп},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

Q2 – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат,

суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

Qстим – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 25% от фонда оплаты труда педагогических работников;

Qотп – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

Виды и размеры
компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы<*>
11.	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) <*>	20
52.	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников) нуждающихся в длительном лечении	15
83.	за работу в психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
14.	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
15.	женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов)	30
16.	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

17.	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
88.	выплата за работу в сельской местности	25

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

<***> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Перечень

должностей, профессий работников учреждения относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование»

№ п/п	Тип учреждений	Должности, профессии работников учреждений
1.	Общеобразовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, за исключением гимназии-интерната, санаторной школы-интерната	Учитель
2.	Дошкольные образовательные учреждения	Воспитатель
3.	Учреждения дополнительного образования детей	Педагог дополнительного образования Педагог - организатор Концертмейстер Тренер - преподаватель
4.	Прочие учреждения образования	
4.1	Муниципальное казенное учреждение "Централизованная бухгалтерия образовательных учреждений Шушенского района"	Бухгалтер Экономист
4.2.	Муниципальное казенное учреждение "Хозяйственная контора образовательных учреждений Шушенского района"	Инженер Экономист Заведующий складом Водитель
4.3.	Муниципальное бюджетное учреждение "Шушенский информационно-методический центр"	Методист
4.4.	Муниципальное бюджетное образовательное учреждение "Межшкольный учебный комбинат"	Преподаватель Мастер производственного обучения

Приложение №9
к Положению об оплате труда работников
МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза
С.У.Кривенко

Виды, условия, размер и порядок
установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и
качества труда работников учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное количество баллов <*>
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: учитель	Выплаты за важность выполняемой работы степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня	Представление результатов на конференциях разного уровня	5
			Наличие победителей и призеров	15
	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
			Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	10
Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации			10	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам	100%	10	

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу учащихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20	
	Качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9 ЕГЭ)	не ниже 50%	30	
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	Количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)	20	
		Количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)	20	
		Наличие призеров и победителей	20	
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка и реализация проектов и программ	Призовое место в конкурсе проектов и программ	20	
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	10	
Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе	Численность человек	5 за 1 обучающегося	
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми	Использование при организации занятий интерактивной доски, компьютерных программ по созданию презентаций и публикаций	20
		Выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой	Наличие программы	20

		надпредметного содержания		
		Разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	Реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей	10
	Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья	Выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	10
		Включенность в общешкольные и внешкольные мероприятия	Количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных в общешкольные мероприятия	5 за каждого обучающегося
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Сопровождение воспитанников в образовательном процессе	Руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	Работа МППК в соответствии с планом	20
		Проведение мероприятий для родителей воспитанников	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению воспитанников		Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	30
			Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	20
			Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов	20

		Адаптация вновь поступивших воспитанников, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся, воспитанников	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения воспитанников	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	30
Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду, концертмейстер, воспитатель, аккомпаниатор, хореограф, инструктор по физической культуре	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	Обеспечение работы в соответствии с планом	20
	Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения воспитанников	Участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах различного уровня	% участвующих от общего числа обучающихся	20
			Призовое место	20
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	За каждый проект, программу	20	
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20

		сти		
Заведующий библиотекой, библиотекарь, педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание системы работы по повышению мотивации воспитанников к чтению	Количество воспитанников и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	30
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда	30
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и воспитанников	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть	20
		Проведение дней информирования	1 раз в четверть	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20
	Шеф-повар, повар	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач		
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов		Отсутствие предписаний контролирующих органов	0	40
			Устранение предписаний в установленные сроки	20

	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Снижение уровня заболеваемости обучающихся, воспитанников	Снижение количества заболевших воспитанников	Отсутствие вспышек заболеваний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество приготовления пищи, эстетическое оформление блюд	Отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	0	40
Кладовщик, кастелянша, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, водитель, кухонный рабочий, мойщик посуды, подсобный рабочий, подсобный рабочий кухни лаборант, гардеробщик, сторож, слесарь-электрик, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, истопник, слесарь - отопление, диспетчер, охранник, машинист по стирке и ремонту белья	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	0	30
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Проведение праздников для воспитанников	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Погрузочно-разгрузочные работы	Постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	Наличие	30
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	Проведение инструктажей с учащимися и работниками школы	Контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	20
		Контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения	Наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	20
	Взаимодействие с учреждениями и организациями	Разработка плана гражданской обороны учреждения	Наличие плана	30

		Организация занятий по гражданской обороне	Проведение учений 2 раза в год	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Достижения обучающихся, воспитанников	Участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	Процент участвующих (воспитанников) не менее 20%	20
			Ведение портфолио обучающихся, воспитанников	30
			Призовое место	20
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	Участие в работе	Постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	10
	Ведение и организация общественно полезного труда, производительного труда	Организация общественно полезного труда	6 часов в неделю	10
			9 часов в неделю	20
	Работа с семьями обучающихся, воспитанников	Проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся, воспитанников учреждения	Проведение одного мероприятия	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	Подготовка одного мероприятия	2
			Подготовка детей к участию в одном мероприятии	2
			Участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			Призовое место в районном, краевом мероприятии	10
Эффективная реализа-	Качество успеваемо-	50 - 65%	10	

	ция коррекционной направленности образовательного процесса	сти обучающихся	65 - 80%	20
	Формирование социального опыта обучающихся, воспитанников	Процент обучающихся, воспитанников из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50 - 65%	10
65 - 80%			20	
Количество обучающихся, воспитанников, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних		0-10%	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	Наличие лицензированной программы	30	
			Призовое место в конкурсе проектов и программ	15
			Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	20
Заведующий хозяйством, заведующий складом	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	30
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Замечания по утрате и порче имущества	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10
	Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	Своевременно, качественно	20
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	20
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	20
		Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20
		Качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	Отсутствие недочетов и неустраненного оборудования	20
		Укомплектованность ставок обслуживающего персонала (лаборантов, секретарей, дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10
Костюмер	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Участие в мероприятиях учреждения	Качественная подготовка костюмов к празднику, концерту	1 мероприятие	100

Инженер, оператор электронно-вычислительных машин, техник, программист, электроник, техник-электронщик, техник по обслуживанию ЭВМ, инженер-программист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100%	30
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации (1 база)	50
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
Методист	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач			
	Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	Наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30
			Более 1	80
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Выполнение плана методической работы	Доля выполненных работ	80%	5
			100%	30
	Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	Степень участия	Участник	10
			призер	80
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Разработка проектов,	Наличие собствен-	1	50	

	методических материалов	ных проектов, методических материалов	Более 1	100
	Описание педагогического опыта	Количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	50
			2	100
	Организация повышения профессионального мастерства педагогов	Проведение мастер-классов для педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15
			2 раза в квартал	30
Инспектор по кадрам, специалист по кадрам, делопроизводитель, секретарь-машинистка	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации	100%	20
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	Функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	30
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	30
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка ответов	Своевременно	30
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10

	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10
Младший воспитатель, помощник воспитателя,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Проведение работы по укреплению здоровья детей	ежедневное проведение совместно с воспитателем и под его руководством закаливающих процедур	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Организация работы по самообслуживанию, соблюдению детьми распорядка дня	соблюдение распорядка дня, режима подачи питьевой воды, оказание необходимой помощи воспитанникам по самообслуживанию	отсутствие замечаний медперсонала, администрации учреждения, надзорных органов	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	постоянно	30
	Участие в мероприятиях учреждения	проведение дня именинника, праздников для детей	постоянно	30
	Выплаты за качество выполняемых работ			
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний надзорных органов	0	30	
Водитель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качественное транспортное обслуживание краевых мероприятий (ЕГЭ, мероприятия с детьми и	Отсутствие замечаний по транспортному обеспечению	0 замечаний	20 за каждое мероприятие, но не более 100 в квар-

	др.)			гал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление до-полнительных видов работ	Мелкий ремонт транспортного средства	периодичность 1 раз в месяц; свыше 2 раз в месяц	10	30
	Мойка транспортного средства	ежедневно		30
	Выполнение работ по ремонту и приведению в порядок используемого оборудования и инвентаря, проведение погрузочно-разгрузочных работ	временные затраты со 100 качеством до 1 часа, до 2 часов, свыше 2 часов	5	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
Безаварийность, соблюдение правил дорожного движения	Отсутствие ДТП	0 предписаний		50
	Отсутствие штрафных санкций	0 штрафов		50
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками и посетителями учреждения	отсутствие жалоб		20
Специалист по охране труда	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность деятельности	Своевременное проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма, мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда	0 замечаний	35
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Результативность деятельности	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в уста-	0 замечаний		35

		новленные сроки		
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Обеспечение стабильного функционирования и развития структурного подразделения	Обеспечение необходимыми материалами в соответствии с требованиями.	0 замечаний	30

<*> исходя из 100 бальной системы.

Приложение № 9

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ____ » _____ 2022 г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТ

Ф.И.О.

Организация: Субботинская школа
 Подразделение:

К выплате:

Должность:
 Оклад (тариф):

0000

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Надбавка за квалификационную категорию						НДФЛ		
Оплата преподавателей по окладу						Профсоюзные взносы		
Выплата за классное руководство						Выплачено:		
Районный коэффициент						За первую половину месяца		
Северная надбавка								
Командировка								
Работа в сельской местности								
Выплата за опыт работы								
За работу с коррекцией								
Стимулирующие выплаты (постоянные)								
Выплата за проверку тетрадей (ист.,био.,гео.)								
Выплата за индивидуальное обучение								
Классное руководство (федеральное)								
Классное руководство (краевое)/субвенция								
Доплата за совмещение (ПДО)								

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

000

Общий облагаемый доход: 000

Вычетов на детей: 000

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ___ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО 1 ГОДА

1. Порядок и условия предоставления длительного отпуска

1.1. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе 1 номенклатуры должностей педагогических работников, имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

1.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются руководителем по согласованию с профкомом - представительным органом работников.

1.3. Длительный отпуск педагогическим работникам учреждения предоставляется без сохранения заработной платы.

1.4. Длительный отпуск педагогическим работникам предоставляется педагогическим работникам, имеющим на него право до начала учебного года, в порядке очередности по личному заявлению педагогического работника. Отпуск не может быть разделен на части.

1.5. Решение о предоставлении (об отказе предоставления) педагогическому работнику длительного отпуска принимает руководитель учреждения не позднее 14 календарных дней с момента подачи соответствующего заявления и оформляется соответствующим приказом.

1.6. Приказ руководителя учреждения об отказе предоставления педагогическому работнику длительного отпуска должен быть оформлен в письменном виде с обоснованием причин отказа, а также должен содержать информацию о возможных сроках его предоставления.

1.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сохраняется место работы (должность).

1.8. Работодатель имеет право вызвать работника из длительного отпуска до его окончания в связи с производственной необходимостью.

1.9. Работник имеет право вернуться из длительного отпуска до его окончания, предупредив работодателя в письменном виде за три дня до выхода из длительного отпуска.

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

1.11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листом.

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

1.13. Время длительного отпуска не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, а также право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости.

1.14. Возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются Уставом организации.

1.15. Педагогические работники, работающие по совместительству, пользуются правом предоставления длительного отпуска по основному месту работы.

2. Порядок исчисления стажа непрерывной педагогической работы

2.1. В стаж непрерывной педагогической работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

2.1.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору.

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

2.2. Стаж непрерывной педагогической деятельности не прерывается в следующих случаях:

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

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

2.2.3 Работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, негосударственных образовательных и организациях, имеющих государственную аккредитацию.

3. Заключение

3.1. Настоящее положение является неотъемлемым приложением к Коллективному договору.

3.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются руководителем учреждения и согласовываются с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
Субботинская средняя общеобразовательная школа
имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - учреждение) в лице директора, действующего на основании Устава, с одной стороны, и профсоюзной организации МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У. Кривенко (далее - Профсоюз), в лице председателя, действующего на основании Устава Профсоюза, с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», заключили настоящее Соглашение о нижеследующем:

1. Предметом настоящего Соглашения являются договоренности Сторон социального партнерства по осуществлению мероприятий (работ) по улучшению условий и охраны труда в соответствии с настоящим плановым распределением: Споры (разногласия), возникающие между Сторонами в связи с исполнением настоящего Соглашения, разрешаются ими путем проведения переговоров с оформлением соответствующих протоколов или иных документов, подписанных уполномоченными представителями Сторон.

2. Изменения в настоящее Соглашение вносятся по взаимному согласию Сторон и оформляются дополнительными соглашениями, являющимися неотъемлемой частью настоящего Соглашения.

3. Настоящее Соглашение вступает в силу с даты его подписания Сторонами и действует в течение одного года.

Настоящее Соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из Сторон

4. Административно-общественный контроль за охраной труда в образовательном учреждении.

В соответствии с «Положением об административно-общественном контроле по охране труда в образовательных учреждениях», утвержденном постановлением Президиума ЦК профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных учреждений от 01.07.87 г. № 7, административно-общественный контроль по охране труда является совместным контролем организации, выборного профсоюзного органа образовательного учреждения, органов управления образованием за состоянием охраны труда.

I ступень – осуществляют заведующие кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, воспитатели, руководители кружков и секций, которые ежедневно до начала работы (занятия) проверяют рабочие места, исправность оборудования и инструмента. При обнаружении отклонений от правил и норм охраны труда, производственной санитарии, пожарной безопасности, электробезопасности, недостатки, которые могут быть устранены, устраняются немедленно, остальные записываются в журнал административно-общественного контроля.

II ступень – осуществляют заместители руководителя образовательного учреждения, заведующий хозяйством, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, которые один раз в квартал проводят проверку состояния охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности и производственной санитарии, во всех помещениях образова-

тельного учреждения, принимают меры к устранению выявленных недостатков. Недостатки, устранение которых требует определенного времени и затрат, записываются в журнал административно-общественного контроля с указанием сроков выполнения, исполнителей и сообщаются руководителю образовательного учреждения.

III ступень – осуществляется руководителем образовательного учреждения совместно с председателем выборного профсоюзного органа, которые один раз в полугодие изучают материалы второй ступени административно-общественного контроля, на основании результатов анализа проводят проверку состояния охраны труда, заслушивают на совместных заседаниях администрации и выборного профсоюзного органа ответственных лиц за выполнение соглашения по охране труда, планов, приказов, предписаний, проводят анализ происшедших несчастных случаев. На основании проверки и обсуждения вопросов состояния охраны труда издается приказ руководителя образовательного учреждения.

**План мероприятий по охране труда
в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении
Субботинской средней общеобразовательной школе имени
Героя Советского Союза Семена Устиновича Кривенко**

№ п/п	Наименование мероприятий	Законодательные и нормативные правовые акты по охране труда	Разрабатываемые локальные нормативно-правовые акты	периодичность разработки
1	Медицинский осмотр.	1.Трудовой Кодекс РФ №197. Ф.З. ст.69,212-214,266. 2.Ф.З. №181 «Об основах охраны труда в РФ» ст. 14,15 3.Приказ Минздрава СССР №555 «О совершенствовании системы медосмотров». 4. Приказ Минздрава РФ № 405 «О проведении медосмотра».	1.Направление на обязательный медосмотр. 2. Поименный список.	При приеме на работу. Ежегодно.
2	Вводный инструктаж по охране труда.	1.Трудовой Кодекс РФ №197 Ф.З. ст. 212,214,225. 2.Ф.З.№181 «Об основах охраны труда в РФ» ст.14,15.	1.Программа вводного инструктажа по охране труда. 2.Журнал регистрации вводного инструктажа. 3. Классный журнал.	по мере необходимости.
3	Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте.	1.Трудовой Кодекс РФ №197 ФЗ ст.212,214,225. 2.ФЗ №181 «Об основах охраны труда в РФ». Ст.14,15.	1.Программа инструктажа по охране труда. 2.Журнал регистрации. 3.Классный журнал.	1.при приеме на работу. 2.по мере необходимости.
4	Повторный инструктаж по охране труда на рабочем месте.	- // -	- // -	по мере необходимости.
5	Внеплановый инструктаж по охране труда на рабочем месте.	- // -	- // -	- // -
6	Целевой инструктаж по охране труда на рабочем месте.	- // -	- // -	- // -
7	Обучение и проверка знаний по охране труда.	1.Трудовой Кодекс РФ № 197. 2.ФЗ №181 «Об основах охраны труда в РФ».	1.Приказ о назначении комиссии для проверки знаний по охране труда. 2. Тематический план и	По мере необходимости.

		3.Постановление Мин.труда РФ и Мин. образования РФ №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда». 4.Приказ Мин. образования РФ № 779 «Об обучении и проверке знаний по охране труда».	программа 3.Перечень контрольных вопросов 4.Экз. билеты. 5.Протокол заседания комиссии. 6.Удостоверения о проверке знаний. 7.Журнал учета выдачи удостоверений.	
8	Разработка и утверждение инструкций по охране труда.	1.Трудовой Кодекс РФ ст.212.	1.Приказ о назначении отв. Лиц за разработку инструкций. 2.Перечень инструкций. 3.Инструкции. 4.Журнал учета инструкций. 5.Журнал учета выдачи инструкций. 6.Приказ об утверждении инструкций. 7.Приказ о продлении срока действий инструкций.	по мере необходимости.
9	Медосмотр уч-ся	Приказ Мин.здравоохранения и Мин.образования РФ № 186/272 «О совершенствовании системы мед. обеспечения детей в образовательном учреждениях».	1.медкарты уч-ся. 2.листок здоровья в классных журналах	в течение года.
10	Создание комитета по охране труда.	1.Трудовой Кодекс РФ ст.218 2.ФЗ №181 «Об основах охраны труда в РФ». ст. 13	1.Приказ о создании комитета. 2..Положение о комитете. 3. План работы.	по мере необходимости.
11	Планирование мероприятий по охране труда.	1.Постановление Мин.труда РФ. №11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда». 2.ФЗ №196. «О безопасности дорожного движения».	1.План мероприятий. 2.План по предупреждению ДД-Т Травматизма.	ежегодно.
12	Заключение кол.договора.	1.Трудовой Кодекс ст.9,27,36-44,50. 2.ФЗ №176. «О коллективном договоре».	Коллективный договор.	от 1 – 3 лет.
13	Заключение соглашения между работодателем и профкомом.	Постановление Мин.труда №11. «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда».	1.Соглашение. 2.Акт проверки выполнения соглашения.	ежегодно.
14	Разработка и утверждение Правил внутреннего распорядка.	1.Трудовой Кодекс ст.189,190. 2.Типовые правила внутреннего распорядка. 3.Приказ Мин.просвещения №223. «Об утверждении	1.Правила внутреннего трудового распорядка.	по мере необходимости.

		правил внутреннего распорядка».		
15	Разработка и утверждение Устава О.У.	Закон РФ № 12. «Об образовании» ст. 13.	Раздел «охрана труда».	по мере необходимости.
16	Лицензирование образовательной деятельности.	1.Закон РФ №12. «Об образовании» ст.33. 2.Постановление правительства РФ № 796. «Об утверждении Положения о лицензировании ОУ».	Заключение о соблюдении законодательных и нормативных актов.	по мере необходимости.
17	Организация планово-предупредительного ремонта здания и оборудования.	1.Трудовой Кодекс РФ ст. 212. 2. ФЗ №181 «Об основах охраны труда» ст.14.	1.Техпаспорт на здание. 2.Акт технического осмотра. 3.Дефектная ведомость на здание. 4.План ремонтных работ. 5.Сметы. 6.Журнал технической эксплуатации здания.	Ежегодно.
18	Специальная оценка условий труда в соответствии с ФЗ рабочих мест.	1.Трудовой Кодекс РФ ст.212. 2.ФЗ №426 от 28.12.2013 года 3.Положение о порядке проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. №12.	1. Приказ о создании аттестационной комиссии. 2.Перечень рабочих мест. 3.Протоколы измерений. 4.Карты аттестации РМ. 5.Протоколы аттестации РМ. 6.Приказ об итогах аттестации РМ	1 раз в 5 лет.
19	Подготовка и прием ОУ к новому учебному году.	Письмо Мин.образования РФ №22-06-723. «Об осуществлении контрольных функции органов управления образованием».	1.Акт готовности ОУ к новому учебному году. 2.Акты разрешения на ввод в эксплуатацию оборудования, кабинетов, спортзала, столовой.	ежегодно.
20	Выполнение правил пожарной безопасности.	1.ФЗ № 69 «О пожарной безопасности». 2.Правила пожарной безопасности ППБ -01-93. 3.Правила пожарной безопасности для общеобразовательных школ ППБ -101-89. 4.Изменения и дополнения ППБ -01-93. Приказ МВД РФ № 817.	1.Приказ о назначении отв. За пожарную безопасность. 2.Приказ о создании ДПД. 3.Инструкция о мерах пожарной безопасности. 4.План противопожарных мероприятий. 5.План эвакуации. 6.План проведения тренировки по эвакуации. 7.Инструкция о порядке действий персонала при пожаре.	ежегодно
21	Выполнение правил электробезопасности.	1.Положение о гос.энергетическом надзоре в РФ № 938. 2.Правила устройства электроустановок. 3.Правила эксплуатации электроустановок. 4.Приказ Мин.образования РФ №2535.	1.Приказ о назначении лица, отв. за электрохозяйство. 2.Журнал учета присвоения I группы по электробезопасности. 3.Журнал учета проверки знания норм и правил работы эл.установок.	ежегодно.

		5.«Об организации обучения и проверке знаний по электробезопасности работников ОУ»	4.Протоколы проверки сопротивления.	
22	Расследование и учет несчастных случаев на производстве.	1.Постановление Мин.труда РФ №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве». 2.Приказ Мин.здравоохранения РФ №322 «Об утверждении схемы определений тяжести несчастных случаев на производстве».	1.Извещение о несчастном случае. 2.Сообщение о несчастном случае. 3.Приказ о назначении комиссии по расследованию несчастного случая. 4.Акт о несчастном случае. 5.Журнал регистрации несчастного случая. 6.Сведения о травматизме.	в течение суток.
23	Расследование и учет несчастных случаев с уч-ся.	1.Положение о расследовании и учете несчастных случаев с уч-ся. Приказ №639.	1.Сообщение о несчастном случае. 2.Запрос в РТМО о характере и тяжести повреждений у пострадавшего. 3.Приказ о назначении комиссии по расследованию несчастного случая. 4.Акт о несчастном случае (Н-2). 5.Акт специального расследования несчастного случая. 6.Перечень мероприятий по предупреждению несчастного случая. 7.Приказ по результатам расследования несчастного случая. 8.Сообщение о последствиях несчастного случая. 9.Журнал регистрации несчастного случая. 10.Отчет о несчастных случаях.	немедленно.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

**Положение
о системе управления охраной труда (СУОТ) в муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко**

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение о системе управления охраной труда (СУОТ) в школе** разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 16 апреля 2022 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», Постановлением Минтруда РФ №14 от 08.02.2000 года «Об утверждении рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации» с изменениями на 12.02.2014 года, Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации № 12-1077 от 25 августа 2015 года «Рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательной деятельности в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение о СУОТ в школе регламентирует основные термины и определения, определяет цели и задачи системы управления охраной труда в образовательной организации, регулирует разработку и внедрение системы управления охраной труда, представляет политику (стратегию) в области охраны труда, регламентирует планирование, обеспечение функционирования СУОТ и организацию работы по охране труда, а также оценку результатов деятельности и улучшение функционирования системы управления охраной труда.

1.3. Органы управления образовательной организацией образуют систему управления охраной труда.

1.4. Система управления охраной труда (далее - СУОТ) – это комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также процедуры по достижению этих целей.

1.5. СУОТ представляет собой единый комплекс, состоящий из следующих элементов:

- организационной структуры управления, устанавливающей обязанности и ответственность в области охраны труда на всех уровнях управления;

- мероприятий, направленных на функционирование СУОТ, включая контроль за эффективностью работы в области охраны труда;
- документированной информации (локальных нормативных актов о мероприятиях СУОТ, организационно-распорядительных документов, журналов, актов и пр.).

1.6. Объектом управления является охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся образовательной организации в процессе трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

1.7. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе возлагаются в соответствии со статьей 212 ТК РФ на директора образовательной организации, который в этих целях создает систему управления охраной труда (СУОТ), являющуюся неотъемлемой частью общей системы управления школы, разрабатывает положение. Основой функционирования системы управления охраной труда является нормативная правовая база, в том числе локальная, разрабатываемая непосредственно в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.8. Руководство работой по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности осуществляет директор организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.9. Должностные лица, осуществляющие работу по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности, определяются приказом директора школы.

1.10. Действие настоящего Положения о системе управления охраной труда (СУОТ), регламентирующего организацию работы по охране труда в школе, распространяется на всех работников общеобразовательной организации.

1.11. Настоящее Положение руководствуется:

- Федеральным законом Российской Федерации №273-РФ «Об образовании»;
- Межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Общие требования»;
- Национальным стандартом РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию»;
- МОТ-СУОТ 2001/ILO-OSH 2001 «Руководство по системам управления охраной труда»;
- ГОСТ Р 54934–2012/OHSAS 18001:2007 «Системы менеджмента безопасности труда и охраны здоровья. Требования»;
- ГОСТ Р 12.0.010-2009 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков»;
- ГОСТ Р ИСО/МЭК 31010-2011 «Менеджмент риска. Методы оценки риска»;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда.

2. Основные термины и определения

2.1. В настоящем Положении о СУОТ в школе используются термины и определения в соответствии с ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования» и ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

2.2. *Охрана труда* - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

2.3. *Система управления охраной труда* - совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов общей системы управления, которая включает в себя организационную структуру, выполняющую функции управления по обеспечению охраны труда с использованием людских, технических и финансовых ресурсов.

2.4. *Требования охраны труда* - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

2.5. *Работник* - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2.6. *Работодатель* - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

2.7. *Условия труда* - совокупность факторов производственной среды и трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

2.8. *Стандарты безопасности труда* - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

2.9. *Вредный производственный фактор* - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

2.10. *Безопасные условия труда, безопасность труда* - условия труда, при которых воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключены, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

2.11. *Несчастный случай на производстве* - событие, в результате которого работник получил увечье или иное повреждение здоровья при исполнении им обязанности по трудовому договору и в иных установленных Федеральным законом случаях как на территории организации, так и за ее пределами; либо во время следования к месту работы или возвращения с места работы на транспорте, предоставленном организацией, и которое повлекло необходимость перевода работника на другую работу, временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности либо его смерть.

2.12. *Опасный производственный фактор* - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

- 2.13. *Опасная ситуация (инцидент)* - ситуация, возникновение которой может вызвать воздействие на работника (работников) опасных и вредных производственных факторов.
- 2.14. *Оценка состояния здоровья работников* - процедуры оценки состояния здоровья работников путем медицинских осмотров.
- 2.15. *Рабочее место* - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.
- 2.16. *Специальная оценка условий труда* – комплекс мероприятий по выявлению вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудовой деятельности и оценке уровня их воздействия на работника.
- 2.17. *Профессиональное заболевание* - хроническое или острое заболевание работника, являющееся результатом воздействия на него вредного (ых) производственного (ых) фактора (ов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности.
- 2.18. *Профессиональный риск* - вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.
- 2.19. *Государственная экспертиза условий труда* - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.
- 2.20. *Идентификация риска* – процесс нахождения, составления перечня и описания элементов риска.
- 2.21. *Напряженность труда* – характеристика трудовой деятельности, отражающая преимущественную нагрузку на центральную нервную систему, органы чувств, эмоциональную сферу труда.
- 2.22. *Средства индивидуальной и коллективной защиты работников* - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.
- 2.23. *Знаки безопасности* – знаки, представляющие собой цветографическое изображение определенной геометрической формы с использованием сигнальных и контрастных цветов, графических символов и/или поясняющих надписей, предназначенные для предупреждения работников о непосредственной или возможной опасности, запрещении, предписании или разрешения определенных действий, а также для информации о расположении объектов и средств, использование которых исключает или снижает риск воздействия опасных и (или) вредных производственных факторов.
- 2.24. *Нормативный правовой акт* – официальный документ установленной формы, принятый (изданный) в пределах компетенции уполномоченного государственного органа (должностного лица), иных социальных структур.
- 2.25. *Локальный нормативный акт* – документ, содержащий нормы трудового права, который принимается работодателем в пределах его компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

3. Цели и задачи системы управления охраной труда

3.1. Целью разработки и внедрения СУОТ в школе является обеспечение охраны труда и здоровья работников и обучающихся в процессе их трудовой и образовательной деятельности, предупреждение производственного и детского травматизма, профессиональной заболеваемости, а также обеспечение соответствия условий труда государственным нормативным требованиям.

3.2. Цели в области охраны труда должны быть оформлены в виде документа на определенный период времени и доведены до всех ответственных функциональных структур и уровней управления образовательной организации.

3.3. Для достижения целей в области охраны труда в школе должны быть сформированы конкретные задачи и программы. Разработанные программы должны быть документально оформлены и содержать информацию о сроках реализации, ответственном исполнителе, источниках финансирования и конкретном результате.

3.4. Цели в области охраны труда должны быть:

- приемлемы и соответствовать специфике экономической деятельности, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- соответствовать требованиям трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов;
- направлены на непрерывное совершенствование профилактических и защитных мероприятий по охране труда сотрудников для достижения наилучшей результативности деятельности в этой области;
- обеспечены реальными и необходимыми ресурсами;
- оформлены в виде документа на определенный период времени и доведены на всех уровнях управления образовательной организации.
- должны периодически проверяться, в случае необходимости, корректироваться.

3.5. При установлении целей по охране труда учитываются:

- основные направления деятельности образовательной организации;
- основные направления школы в области охраны труда;
- результаты определения опасностей, оценки рисков; законодательные требования;
- мнения работников;
- уровень реализации ранее установленных целей и мероприятий в области охраны труда;
- результаты расследования несчастных случаев, профессиональных заболеваний, инцидентов, аварий;
- результаты анализа системы управления охраной труда руководством школы.

3.6. К основным задачам системы управления охраны в школе относятся:

- реализация основных направлений политики образовательной организации в сфере охраны труда и выработка предложений по ее совершенствованию;
- разработка и реализация программ улучшения условий и охраны труда;
- создание условий, обеспечивающих соблюдение законодательства по охране труда, в том числе обеспечение безопасности эксплуатации учебных и бытовых зданий и сооружений, помещений, используемых в образовательной деятельности, оборудования, приборов и технических средств обучения;
- формирование безопасных условий труда;

- контроль над соблюдением требований охраны труда;
- обучение и проверка знаний по охране труда, в том числе, создание и совершенствование непрерывной системы образования в области обеспечения безопасности жизнедеятельности;
- предотвращение несчастных случаев с работниками и обучающимися во время проведения образовательной деятельности;
- охрана и укрепление здоровья работников, обучающихся, создание оптимального сочетания режимов труда, обучения, организованного отдыха.

4. Разработка и внедрение СУОТ в образовательной организации

4.1. В основе разработки системы управления охраной труда и обеспечения безопасности образовательной деятельности в школе лежит концепция, согласно которой образовательная организация периодически анализирует и оценивает свою СУОТ, с целью выявления благоприятных возможностей для ее улучшения и реализации, а также принцип всеобщей вовлеченности – участие работников во всех элементах системы управления охраной труда.

4.2. Основа функционирования СУОТ – настоящее Положение, утвержденное приказом директора школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

4.3. СУОТ является неотъемлемой частью системы управления образовательной организацией. Настоящее Положение включает в себя следующие разделы:

- разработка и внедрение СУОТ,
- планирование;
- обеспечение функционирования СУОТ;
- функционирование СУОТ;
- оценка результатов деятельности;
- улучшение функционирования СУОТ.

4.4. СУОТ должна предусматривать:

- интеграцию в общую систему управления деятельностью образовательной организации;
- формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- обязанности директора школы по постоянному улучшению показателей в области охраны труда;
- формирование службы охраны труда, обеспечение социального партнерства;
- обязанности работников по охране труда;
- стимулирование работы по охране труда;
- наличие нормативной правовой базы, содержащей требования охраны труда в соответствии со спецификой школы;
- передачу и обмен информацией по охране труда, включающие получение и рассмотрение внешних и внутренних обращений (сообщений), их документальное оформление и подготовку ответов, а также рассмотрение предложений работников (их представителей).

4.5. Система управления охраной труда разрабатывается, внедряется и функционирует в соответствии с характером деятельности школы.

4.6. В целях организации сотрудничества и регулирования отношений директора школы и работников в области охраны труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность, создается Комиссия по охране труда, Комиссия по расследованию несчастных случаев с учениками и работниками школы, Комиссия по обучению и проверке знаний правил по электробезопасности работников, относящихся к неэлектротехническому персоналу. Должностные лица, входящие в состав Комиссии, определяются приказом директора образовательной организации.

4.7. В состав комиссии по охране труда на паритетной основе входят представители администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа.

4.8. Комиссия по охране труда организует разработку раздела коллективного договора (соглашения) об охране труда, совместные действия директора школы и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование сотрудников о результатах указанных проверок.

4.9. Инструктаж и проверка знаний по охране труда:

- проведение инструктажей, обучение работников общеобразовательной организации безопасным методам и приемам выполнения работ, проверка знаний требования охраны труда, осуществляется должностными лицами, ответственными за работу по охране труда.
- недопущение к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, осуществляется директором школы.

4.10. Возложение ответственности за соблюдение норм охраны труда

- в целях повышения ответственности коллектива работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, за соблюдение норм охраны труда и обеспечение безопасности жизнедеятельности обучающихся на должностных лиц школы возлагается ответственность за выполнение должностных обязанностей по охране труда и осуществление иной деятельности, связанной с обеспечением безопасности участников образовательной деятельности.
- ответственность возлагается приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.11. Обязанности в рамках функционирования СУОТ, распределяемые по уровням управления, закрепляются в должностной инструкции ответственного работника соответствующего уровня управления.

4.12. Должностными лицами, ответственными за работу по охране труда обеспечивается:

- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования образовательной организации;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- создание соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;

- обеспечение режима труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- приобретение и выдача специальной одежды и обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- организация контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников школы при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой доврачебной помощи;
- санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на рабочем месте;
- ознакомление сотрудников школы с требованиями охраны труда.

4.13. Взаимодействие с государственными органами управления охраной труда и органами общественного контроля. Должностные лица школы обеспечивают:

- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.14. Обязанности по охране труда директора школы

4.14.1. Обеспечивает соблюдение настоящего Положения о системе управления охраной труда в школе, нормативных правовых актов Российской Федерации по охране труда, трудового законодательства, стандартов, норм и правил по охране труда, выполнение приказов и указаний вышестоящих организаций и предписаний органов государственного надзора.

4.14.2. Организует работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательной деятельности в соответствии с законодательством о труде и охраны труда.

4.14.3. Обеспечивает безопасную эксплуатацию зданий, сооружений и оборудования общеобразовательной организации, а также применяемых в учебной деятельности сырья и

материалов (реактивов, инструментов, гимнастических снарядов и т.д.). Своевременно организует осмотры и ремонт зданий школы.

4.14.4. Назначает своим приказом ответственных лиц за соблюдение требований охраны труда в учебных кабинетах, мастерских, спортзале и т.д., а также во всех подсобных помещениях.

4.14.5. Организует разработку планов по охране и улучшению условий труда сотрудников общеобразовательной организации. Осуществляет контроль выполнения запланированных мероприятий.

4.14.6. Организует в установленном порядке работу комиссий по приемке организации, осуществляющей образовательную деятельность, к новому учебному году. Подписывает акты приемки общеобразовательной организации.

4.14.7. Проводит вводный инструктаж по охране труда с вновь поступающими на работу лицам и организует контроль состояния охраны труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.14.8. Контролирует условия, и качество приготовления пищи в школьной столовой. Привлекает для этой цели бракеражную комиссию, медицинского работника школы, назначает, лицо, ответственное за организацию питания в школьной столовой.

4.14.9. Обеспечивает обучение и проверку знаний правил охраны труда работниками школы, выполнение требований Положения о расследовании и учете несчастных случаев в образовательной организации.

4.14.10. Организует обеспечение работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормативами, а также обучающихся при проведении общественно-полезного и производительного труда, практических и лабораторных работ и т.д.

4.14.11. Организует проведение профилактической работы по предупреждению травматизма и снижению заболеваемости работников и обучающихся.

4.14.12. Безотлагательно сообщает о каждом несчастном случае в школе председателю Комитета по образованию (начальнику Управления образования), установленным законодательством органам надзора и контроля. Обеспечивает необходимые условия для проведения расследования.

4.14.13. Утверждает инструкции по охране труда для работников и обучающихся. В установленном порядке организует пересмотр инструкций.

4.14.14. Определяет финансирование мероприятий по охране труда и технике безопасности. Принимает меры к созданию кабинета и уголков по охране труда.

4.14.15. Организует работу по проведению аттестации рабочих мест по условиям труда.

4.14.16. Рассматривает состояние условий и охраны труда в школе, на Педагогическом совете, производственных совещаниях или собраниях трудового коллектива, заслушивает отчеты специалиста по охране труда и комиссии по охране труда о проводимой ими работе по улучшению условий труда и снижению производственного и детского травматизма. Принимает соответствующие меры по устранению имеющихся недостатков.

4.14.17. Обеспечивает своевременное представление в установленном порядке статистической отчетности по охране труда.

4.14.18. Заключает и организует совместно с профкомом выполнение ежегодных соглашений по охране труда. Подводит итоги выполнения соглашения по охране труда один раз в полугодие.

4.14.19. Запрещает проведение образовательной деятельности при наличии вредных или опасных условий для здоровья обучающихся и работников.

4.14.20. Несет персональную ответственность за обеспечение здоровых и безопасных условий образовательной деятельности.

4.15. Обязанности по охране труда заместителя директора по учебно-воспитательной работ

4.15.1. Организует работу и систематический контроль по соблюдению в учебной деятельности норм и правил охраны труда.

4.15.2. Обеспечивает контроль безопасности используемых в учебной деятельности оборудования, приборов, технических и наглядных средств обучения.

4.15.3. Разрешает проведение учебной деятельности с обучающимися только при наличии оборудованных для этих целей учебных помещений, принятых по акту в эксплуатацию.

4.15.4. Организует совместно с заместителем директора по административно-хозяйственной работе своевременное и качественное проведение паспортизации учебных кабинетов, мастерских, спортзала и других помещений.

4.15.5. Составляет, на основании полученных от медицинского учреждения материалов, списки лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам.

4.15.6. Организует разработку и периодический пересмотр не реже одного раза в пять лет инструкции по охране труда, а также разделов требований безопасности в учебной деятельности в методических указаниях по выполнению практических и лабораторных работ.

4.15.7. Контролирует своевременное проведение инструктажа обучающихся и их регистрацию в журналах.

4.15.8. Определяет методику и порядок обучения правилам дорожного движения, поведения на воде, улице, пожарной безопасности.

4.15.9. Проводит административный контроль безопасности использования, хранения учебных приборов и оборудования, химических реактивов, наглядных пособий, школьной мебели, орг. техники.

4.15.10. Несет ответственность за выполнение должностной инструкции в части обеспечения безопасности жизнедеятельности.

4.16. Обязанности по охране труда заместитель директора по административно-хозяйственной работе

4.16.1. Обеспечивает соблюдение требований охраны труда при эксплуатации основного здания и других построек образовательной организации, технологического, энергетического оборудования, осуществляет их периодический осмотр и организует текущий ремонт.

4.16.2. Обеспечивает безопасность при переноске тяжестей, погрузочно-разгрузочных работах, эксплуатации транспортных средств на территории организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.16.3. Организует соблюдение требования пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения.

4.16.4. Обеспечивает текущий контроль за санитарно-гигиеническим состоянием учебных кабинетов, мастерских, спортзала, и других помещений, а также столовой в соответствии с требованиями норм и правил безопасности жизнедеятельности.

4.16.5. Несет ответственность за составление паспорта санитарно-технического состояния образовательной организации.

4.16.6. Обеспечивает учебные кабинеты, мастерские, бытовые, хозяйственные и другие помещения оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда.

4.16.7. Организует проведение ежегодных измерений сопротивления изоляции электроустановок и электропроводки, заземляющих устройств, анализ воздушной среды на содержание пыли, газов и паров вредных веществ, замер освещенности, наличия радиации, шума в помещениях организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.16.8. Организует не реже одного раза в пять лет разработку инструкций по охране труда по видам работ для технического персонала.

4.16.9. Организует обучение, проводит инструктажи на рабочем месте (первичный, периодические) обслуживающего персонала, оборудует уголок безопасности жизнедеятельности.

4.16.10. Согласно заявок приобретает спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников и обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.16.11. Обеспечивает учет и хранение противопожарного инвентаря, сушку, стирку, ремонт и обеззараживание спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты.

4.17. Обязанности по охране труда заместителя директора по воспитательной работе:

4.17.1. Обеспечивает выполнение классными руководителями, воспитателями ГПД, возложенных на них обязанностей по обеспечению безопасности жизнедеятельности.

4.17.2. Участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися школы.

4.17.3. Несет ответственность за организацию воспитательной работы, общественно полезного труда обучающихся в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда.

4.17.4. Оказывает методическую помощь классным руководителям, педагогам дополнительного образования, воспитателям групп продленного дня, руководителям походов, экскурсий, трудовых объединений общественно полезного труда и т.п. по вопросам обеспечения травматизма и других несчастных случаев, организует их инструктаж.

4.17.5. Контролирует соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда при проведении воспитательных мероприятий и работ с обучающимися вне организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.18. Обязанности специалиста по охране труда, комиссии по охране труда

4.18.1. Осуществляет организационно-методическое руководство деятельностью школы в области охраны труда, обеспечивая при этом единый порядок организации и проведения работ по охране труда, и организует надзор за состоянием охраны труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.18.2. Разрабатывает и вносит администрации предложения по дальнейшему улучшению организации работы, направленной на создание в школе здоровых и безопасных условий труда.

4.18.3. Подготавливает программу улучшений условий и охраны труда.

4.18.4. Организует и осуществляет методическое руководство, а также контролирует проведение в школе мероприятий по вопросам:

- выполнения постановлений федеральных органов и органов государственного надзора, приказов и указаний Министерства образования и науки Российской Федерации, департамента образования субъекта федерации, управления образования, правил и норм по охране труда и производственной санитарии;
- организации работы по охране труда в соответствии с настоящим Положением о СУОТ в школе;
- выполнения программы улучшений условий и охраны труда;
- внедрения системы стандартов безопасности труда, технических решений и средств защиты с целью обеспечения безопасности и здоровых условий труда;
- специальной оценки условий труда;
- соблюдения Положения о расследовании и учете несчастных случаев;
- обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- прохождения медицинских осмотров.

4.18.5. Участвует в расследовании несчастных случаев с обучающимися и сотрудниками школы, ведет их учет.

4.18.6. Проводит анализ состояния и причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости в школе и разрабатывает мероприятия по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, организует их внедрение.

4.18.7. Выносит на рассмотрение Совета школы и Педагогического совета:

- состояние производственного травматизма в образовательной организации за истекший год;
- ход выполнения запланированных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, организации работы по обеспечению безопасности образовательной деятельности.

4.18.8. Проводит работу по организации обучения работающих лиц безопасным приемам и методам труда.

4.18.9. Организует обучение, проверку знаний и аттестацию по охране труда работников школы.

4.18.10. Изучает и распространяет передовой опыт работы в области охраны труда, новейшие достижения науки и техники, а также другие прогрессивные решения, выполненные с целью обеспечения безопасных и здоровых условий труда работающих.

4.18.11. Разрабатывает проекты инструкций по охране труда, дает по ним пояснения и организует работу по их внедрению.

4.18.12. Рассматривает в установленном порядке письма, заявления и жалобы работников школы по вопросам охраны труда.

4.18.13. Организует распространение информационных писем, инструкций, плакатов, видеофильмов и других наглядных и учебных материалов по охране труда.

4.18.14. Вносит директору школы предложения о привлечении к дисциплинарной и иной ответственности лиц, виновных в нарушении требований и инструкций по охране труда, виновных в фактах травмирования обучающихся и сотрудников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.18.15. Осуществляет предупредительный надзор за ремонтом в общеобразовательной организации, установкой нового оборудования в части соблюдения правил и норм охраны труда.

4.19. Обязанности по охране труда председателя профсоюзного комитета

4.19.1. Организует общественный контроль состояния безопасности жизнедеятельности, деятельностью администрации школы по созданию и обеспечению здоровых условий труда, быта и отдыха работающих и обучающихся.

4.19.2. Принимает участие в разработке перспективных и текущих планов работы, инструкций по обеспечению безопасности жизнедеятельности, подписывает их и способствует претворению в жизнь.

4.19.3. Контролирует выполнение коллективных договоров, соглашений по улучшению условий и охраны труда.

4.19.4. Осуществляет защиту социальных прав работающих и обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.19.5. Осуществляет анализ травматизма и заболеваемости, участвует в разработке и реализации мероприятий по их предупреждению и снижению.

4.19.6. Представляет совместно с членами органов, уполномоченных, обучающихся и их родителями, интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, включая и участие в расследовании несчастных случаев.

4.20. Обязанности по охране труда заведующих учебными кабинетами и мастерскими

4.20.1. Осуществляют организацию безопасности и контроль состояния рабочих мест, учебного оборудования, наглядных пособий, спортивного инвентаря.

4.20.2. Не допускают проведения учебных занятий, работы кружков и секций в необорудованных для этих целей и не принятых в эксплуатацию помещениях, а обучающихся без предусмотренной спецодежды.

4.20.3. Разрабатывают инструкции по охране труда и представляют их на утверждение директору школы.

4.20.4. Контролируют оснащение учебного кабинета или мастерской противопожарным имуществом, медицинскими и индивидуальными средствами защиты.

4.20.5. Проводят инструктаж по охране труда обучающихся с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале установленного образца.

4.20.6. Подают заявки на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты для работников и обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.21. Обязанности по охране труда учителей, воспитателей и классных руководителей

4.21.1. Обеспечивают безопасное проведение образовательной деятельности, внеклассных предметных и воспитательных мероприятий.

4.21.2. Оперативно извещают директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, о каждом несчастном случае, принимает меры по оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

4.21.3. Вносят предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательной деятельности, а также доводят до сведения заведующего кабинетом, администрации школы обо всех недостатках в обеспечении образовательной деятельности, снижающих жизнедеятельность и работоспособность организма обучающихся.

4.21.4. Проводят инструктажи обучающихся по охране труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях, перед выездом на экскурсии или в иные учреждения с обязательной регистрацией в классном журнале или журнале регистрации инструктажей.

4.21.5. Организуют изучение школьниками правил охраны труда, пожарной безопасности, правил дорожного движения, поведения в быту, на воде, в лесу и т.д.

4.21.6. Воспитывают у обучающихся чувство личной ответственности за соблюдение правил охраны труда и пожарной безопасности, дорожного движения, поведения на воде, улице и т.д.

4.21.7. Несут ответственность за сохранение жизни и здоровья обучающихся во время образовательной деятельности, внеклассных мероприятий, экскурсий и поездок с детьми.

4.21.8. Осуществляют контроль соблюдения правил (инструкций) по охране труда обучающимися организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.22. Обязанности по охране труда заведующего библиотекой

4.22.1. Несет ответственность за организацию просветительской работы обучающихся в строгом соответствии с нормами и правилами охраны труда.

4.22.2. Участвует в проведении административно-общественного контроля по вопросам обеспечения жизнедеятельности, создание безопасных условий труда и образовательной деятельности.

4.22.3. Оказывает методическую помощь классным руководителям, заместителям директора школы, педагогам дополнительного образования по вопросам обеспечения необходимой литературой по охране труда обучающихся, предупреждения травматизма и других несчастных случаев.

4.22.4. Оказывает необходимую методическую помощь заместителям директора, учителям, классным руководителям по организации с обучающимися и их родителями (законными представителями) мероприятий по предупреждению травматизма, дорожно-транспортных происшествий, несчастных случаев, происходящих на улице, воде и т.д.

4.22.5. Контролирует соблюдение и принимает меры по выполнению санитарно-гигиенических норм, требований, правил по охране труда, пожарной безопасности при проведении воспитательных и просветительных мероприятий и работ в библиотеке и вне образовательной организации с обучающимися.

4.22.6. Сообщает директору школы о каждом несчастном случае, произошедшем с работником, обучающимся.

4.23. Обязанности по охране труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

4.23.1. Обязаны соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, знать и исполнять требования правил и инструкций по охране труда по своей специальности (работе), инструкций по безопасной эксплуатации оборудования.

4.23.2. Своевременно проходить обучение и проверку знаний по охране труда, медицинские осмотры.

4.23.3. Знать приемы оказания первой доврачебной помощи и, при необходимости, оперативно оказывать ее пострадавшим. Уметь пользоваться средствами пожаротушения.

4.23.4. Перед началом работы осматривать свое рабочее место в части соответствия его требованиям охраны труда. О выявленных нарушениях сообщать своему непосредственному руководителю.

4.23.5. Во время работы выполнять правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности по своей специальности (работе).

4.24. Педагогический совет

4.24.1. Рассматривает перспективные вопросы обеспечения безопасности жизнедеятельности работников и обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.24.2. Принимает программы (планы) практических мер по улучшению и оздоровлению условий образовательной деятельности в школе.

4.24.3. Заслушивает должностных лиц школы по вопросам безопасности образовательной деятельности и выполнению плана работы школы по охране труда.

5. Политика (стратегия) в области охраны труда

5.1. Директор образовательной организации отвечает за политику (стратегию) в области охраны труда (далее – политика), проявляет инициативу в решении проблем охраны труда и заинтересованность в её реализации.

5.2. Политика в области охраны труда является самостоятельным документом (разделом документа) школы и содержит цели и мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников.

5.3. Политика (стратегия) по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность:

- направлена на сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся в процессе их трудовой деятельности и образовательной деятельности;
- направлена на обеспечение безопасных условий труда, управление рисками производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- соответствует специфике экономической деятельности и организации работ в школе, особенностям профессиональных рисков и возможностям управления охраной труда;
- отражает цели в области охраны труда;
- включает обязательства работодателя по устранению опасностей и снижению уровней профессиональных рисков на рабочих местах;
- включает обязанности директора школы для усовершенствования СУОТ;
- учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа (при наличии).

5.4. Политику (стратегию) по охране труда директору школы необходимо оценивать на актуальность и соответствие стратегическим задачам по охране труда и пересматривать в рамках оценки эффективности функционирования СУОТ.

5.5. Директор образовательной организации обеспечивает:

- предоставление ответственным лицам соответствующих полномочий для осуществления функций (обязанностей) в рамках функционирования СУОТ;
- документирование и доведение до сведения работников на всех уровнях управления школы информации об ответственных лицах и их полномочиях.

Директор школы назначает работников, ответственных за соблюдение требований охраны труда, с предоставлением им необходимых полномочий для осуществления взаимодействия с ответственными лицами и непосредственно с работодателем в рамках функционирования СУОТ организации с учетом должностных и рабочих обязанностей.

5.6. Директор образовательной организации обеспечивает разработку, внедрение и поддержку процесса(ов) взаимодействия (консультаций) с работниками и их участия (а также, при их наличии, участия представителей работников) в разработке, планировании, внедрении мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе с учетом:

- определения механизмов, времени и ресурсов для участия работников в обеспечении безопасности на своих рабочих местах;
- обеспечения своевременного доступа к четкой, понятной и актуальной информации по вопросам функционирования СУОТ;
- определения и устранения (минимизации) препятствий для участия работников в СУОТ.

5.7. Управление охраной труда осуществляется при непосредственном участии работников и (или) уполномоченных ими представителей (представительных органов), в том числе в рамках деятельности комитета (комиссии) по охране труда директора школы или уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

5.8. Директор образовательной организации реализовывает и поддерживает в работоспособном состоянии процессы, обеспечивающие участие работников или их уполномоченных представителей (при наличии) в разработке, планировании, обеспечении функционирования, оценке показателей функционирования и действиях по улучшению СУОТ.

5.9. При необходимости данная политика пересматривается исходя из результатов оценки эффективности СУОТ, приведенных в ежегодном отчете о функционировании СУОТ.

6. Планирование системы управления охраны труда

6.1. При планировании СУОТ нужно определить профессиональные риски необходимые для предотвращения или уменьшения нежелательных последствий возможных нарушений положений СУОТ по безопасности.

6.2. Управление профессиональными рисками представляет собой комплекс взаимосвязанных мероприятий и процедур, являющихся элементами СУОТ и включающих в себя выявление опасностей, оценку профессиональных рисков (далее - ОПР) и применение мер по снижению уровней профессиональных рисков или недопущению повышения их уровней, контроль и пересмотр выявленных профессиональных рисков.

6.3. Выявление (идентификация) опасностей, представляющих угрозу жизни и здоровью работников, и составление их перечня (реестра) проводят с учетом рекомендаций по классификации, обнаружению, распознаванию и описанию опасностей.

6.4. Анализ и упорядочивание всех выявленных опасностей рекомендуется осуществлять исходя из приоритета необходимости исключения, снижения или поддержания на приемлемом уровне создаваемых ими профессиональных рисков с учетом не только штатных (нормальных) условий своей деятельности, но и случаев возможных отклонений в работе, в том числе связанных с возможными авариями и инцидентами на рабочих местах и подконтрольных работодателю объектах.

6.5. Оценку уровня профессиональных рисков, связанных с выявленными опасностями, осуществляют для всех выявленных (идентифицированных) опасностей.

6.6. Методы оценки уровня профессиональных рисков работодателю определяют с учетом характера своей деятельности и рекомендаций по выбору методов оценки уровня профессиональных рисков, выявленных (идентифицированных) опасностей.

6.7. Директор школы обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.8. Меры управления профессиональными рисками (мероприятия по охране труда) направляются на исключение выявленных у работодателя опасностей или снижение уровня профессионального риска.

6.9. Планирование направлено на определение необходимого перечня мероприятий по охране труда, проводимых в рамках функционирования процессов (процедур) СУОТ.

6.10. В Плане мероприятий по охране труда организации указываются следующие сведения:

- наименование мероприятий;
- ожидаемый результат по каждому мероприятию;
- сроки реализации по каждому мероприятию;
- ответственные лица за реализацию мероприятий;
- выделяемые ресурсы и источники финансирования мероприятий.

6.11. При планировании мероприятия учитываются изменения, касающиеся таких аспектов:

- нормативного регулирования, содержащего государственные нормативные требования охраны труда;
- условий труда работников (по результатам СОУТ и оценки профессиональных рисков (ОПР)).

6.12. Целями в области охраны труда в образовательной организации в соответствии с политикой в области охраны труда является сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся, а также постоянное улучшение условий и охраны труда.

6.13. Достижение указанных целей обеспечивается реализацией мероприятий, предусмотренных политикой в области охраны труда.

6.14. Мероприятия, направленные на сохранение жизни и здоровья работников и обучающихся, должны привести, в частности, к следующим результатам:

- к устойчивой положительной динамике улучшения условий и охраны труда;
- отсутствию нарушений обязательных требований в области охраны труда;

- достижению показателей улучшения условий труда.
- 6.15. При планировании достижения целей определяются ресурсы, ответственные лица, сроки достижения, способы и показатели оценки уровня достижения этих целей и влияние результатов.

7. Обеспечение функционирования СУОТ

7.1. Планирование и реализация мероприятий по охране труда осуществляются в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда. Учитывается передовой отечественный и зарубежный опыт работы по улучшению условий и охраны труда. Возможность выделения финансовых ресурсов для реализации указанного опыта оценивается при составлении плана мероприятий.

7.2. Для организации работ по обеспечению функционирования системы управления охраной труда в школе директору необходимо:

- определять необходимые компетенции работников, которые влияют или могут влиять на безопасность производственных процессов (включая положения профессиональных стандартов);
- обеспечивать подготовку работников в области выявления опасностей при выполнении работ и реализации мер реагирования на их;
- обеспечивать непрерывную подготовку и повышение квалификации работников в области охраны труда;
- документировать информацию об обучении и повышении квалификации работников в области охраны труда.

7.3. В рамках СУОТ работники должны быть проинформированы:

- о политике и целях образовательной организации в области охраны труда;
- системе стимулирования за соблюдение государственных нормативных требований охраны труда;
- ответственности за нарушение указанных требований;
- о результатах расследования несчастных случаев на производстве и микротравм (микрповреждений);
- об опасностях и рисках на рабочих местах, а также мерах управления, разработанных в их отношении.

7.4. Информирование обеспечивается в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 года №773н «Об утверждении форм (способов) информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, и примерного перечня информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда». Формат информирования определяется при планировании мероприятия в рамках СУОТ.

8. Функционирование системы управления охраны труда

8.1. Основными процессами, обеспечивающими функционирование СУОТ в образовательной организации, являются:

1. специальная оценка условий труда;
2. оценка профессиональных рисков;

3. проведение медицинских осмотров и освидетельствования работников;
4. обучение работников;
5. обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
6. обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий и сооружений;
7. обеспечение безопасности работников при эксплуатации оборудования;
8. обеспечение безопасности работников при осуществлении технологических процессов;
9. обеспечение безопасности работников при эксплуатации инструментов;
10. обеспечение безопасности работников при использовании сырья и материалов;
11. обеспечение безопасности работников подрядных организаций;
12. санитарно-бытовое обеспечение работников;
13. соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
14. обеспечение социального страхования работников;
15. взаимодействие с государственными надзорными органами, органами исполнительной власти и профсоюзного контроля;
16. реагирование на аварийные ситуации;
17. реагирование на несчастные случаи;
18. реагирование на профессиональные заболевания.

8.2. В соответствии с результатами СОУТ и ОПП, а также в связи со спецификой деятельности и штатного состава работников в школе устанавливается следующий перечень процессов:

- процессы, обеспечивающие допуск работников к самостоятельной работе (пп. 3 – 5 пункта 8.1.);
- процессы, обеспечивающие безопасность производственной среды (пп. 6 – 11 пункта 8.1.);
- группа сопутствующих процессов по охране труда (пп. 12 – 15 пункта 8.1.);
- процессы реагирования на ситуации (пп. 16 – 18 пункта 8.1.).

8.3. Порядок действий, обеспечивающих функционирование процессов и СУОТ в целом, определяется следующими основными процессами и процедурами:

- планирование и выполнение мероприятий по охране труда;
- контроль планирования и выполнения таких мероприятий, их анализ по результатам контроля;
- формирование корректирующих действий по совершенствованию функционирования СУОТ;
- управление документами СУОТ;
- информирование работников, взаимодействие с ними;
- распределение обязанностей по обеспечению функционирования СУОТ.

8.4. В общеобразовательной организации проводятся профилактические мероприятия по отработке действий работников при несчастном случае, аварии, риске их возникновения, а также по их устранению, расследованию причин возникновения.

8.5. Порядок реагирования на несчастные случаи и аварийные ситуации, их расследования,

профессиональных заболеваний, в том числе микроповреждений (микротравм), и оформления отчетных документов определяется инструкцией, утвержденной директором образовательной организации.

9. Оценка результатов деятельности системы управления охраной труда

9.1. Объектами контроля при функционировании СУОТ являются мероприятия, процессы и процедуры, реализуемые в рамках СУОТ.

9.2. К основным видам контроля функционирования СУОТ относятся:

- контроль состояния рабочего места, оборудования, инструментов, сырья, материалов; контроль выполнения работ работником в рамках производственных и технологических процессов; выявление опасностей и определение уровня профессионального риска; контроль показателей реализации мероприятий, процессов и процедур;
- контроль выполнения процессов, имеющих периодический характер (СОУТ, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров);
- учет и анализ несчастных случаев, профессиональных заболеваний;
- учет изменений государственных нормативных требований охраны труда, соглашений по охране труда, изменения существующих или внедрения новых технологических процессов, оборудования;
- контроль эффективности функционирования отдельных элементов СУОТ и системы в целом.

9.3. В рамках контрольных мероприятий может использоваться фото- и видеофиксация.

9.4. Виды и методы контроля применительно к конкретным процессам (процедурам) определяются планом мероприятий. По результатам контроля составляется акт.

9.5. Ежегодно образовательная организация составляют отчет о функционировании СУОТ.

9.6. В ежегодном отчете отражается оценка следующих показателей:

- достижение целей в области охраны труда;
- способность СУОТ, действующей в школе, обеспечивать выполнение обязанностей, отраженных в политике в области охраны труда;
- эффективность действий на всех уровнях управления;
- необходимость дальнейшего развития СУОТ, включая корректировку целей в области охраны труда, перераспределение обязанностей должностных лиц, перераспределение ресурсов;
- необходимость своевременной подготовки работников, которых затронут решения об изменении СУОТ;
- необходимость изменения критериев оценки эффективности функционирования СУОТ;
- полнота идентификации опасностей и управления профессиональными рисками в рамках СУОТ;
- необходимость выработки корректирующих мер.

9.7. Показатели контроля функционирования СУОТ определяются, в частности, следующими данными:

- абсолютными показателями (время на выполнение, стоимость, технические показатели и пр.);

- относительными показателями (соотношение планируемых и фактических результатов, показатели в сравнении с другими процессами и пр.);
- качественными показателями (актуальность и доступность исходных данных для реализации процессов СУОТ).

9.8. С учетом данных ежегодного отчета оценивается необходимость привлечения независимой специализированной организации для обеспечения внешнего контроля СУОТ.

10. Улучшение функционирования СУОТ

10.1. С учетом показателей ежегодного отчета о функционировании СУОТ в образовательной организации при необходимости реализуются корректирующие меры по совершенствованию ее функционирования.

10.2. Реализация корректирующих мер состоит из следующих этапов:

- разработка;
- формирование;
- планирование;
- внедрение;
- контроль.

10.3. Действия на каждом этапе реализации корректирующих мер, сроки их выполнения, ответственные лица утверждаются директором школы.

10.4. На этапах разработки и формирования корректирующих мер производится опрос работников относительно совершенствования функционирования СУОТ.

10.5. Работники должны быть проинформированы о результатах деятельности организации по улучшению СУОТ.

11. Документация по охране труда

11.1. В организации, осуществляющей образовательную деятельность, хранятся действующие нормативно-правовые акты по охране труда: законы Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации, распоряжения и приказы органов управления образованием, иные нормативные документы.

11.2. В организации, осуществляющей образовательную деятельность, содержится следующая документация по охране труда:

- общая документация по охране труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о комиссии (комитете) по охране труда;
- Положение об уполномоченном лице по охране труда;
- Положение об организации административно-общественного контроля в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда с работниками и обучающимися организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- Положение о порядке обучения и проверки знаний по охране труда работников организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- Соглашение по охране труда и акты выполнения соглашений (2 раза в год);
- Технический паспорт на здание школы;

- Протоколы измерения сопротивления заземляющих устройств.
- Приказы по охране труда:
- О назначении лиц, ответственных за организацию охраны труда;
- О назначении лиц, ответственных за противопожарную безопасность и соблюдении правил пожарной безопасности;
- О назначении лиц, ответственных за электрохозяйство;
- О комиссии (комитете) по охране труда;
- О создании комиссии по наблюдению за состоянием и эксплуатацией зданий и сооружений организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- Программа (план) по улучшению условий охраны труда.

Документация по инструктажам и инструкциям:

- Программа вводного инструктажа;
- Журнал регистрации вводного инструктажа;
- Программа инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте;
- Журнал регистрации инструктажа обучающихся по охране труда при организации экскурсий и походов;
- Приказ о разработке, утверждении и введении в действие или продлении срока действия инструкций по охране труда;
- Журнал учета инструкций по охране труда;
- Журнал учета выдачи инструкций по охране труда;
- Инструкции по охране труда (по должностям и видам работ);
- Протоколы заседания Общего собрания организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- Журнал регистрации противопожарного инструктажа;
- Инструкция о порядке действий персонала при срабатывании пожарной автоматики (на плане эвакуации);
- Инструкция о порядке действий персонала при пожаре и чрезвычайных ситуациях;
- План эвакуации на случай пожара и чрезвычайных ситуаций.
- Документация по обучению охране труда и проверке знаний требований охраны труда:
- Приказ об организации обучения охране труда и проверке знаний требований охраны труда сотрудниками организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- Приказ о назначении комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- Положение о Комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- Программа обучения и билеты по проверке знаний требований охраны труда;
- Протоколы заседаний комиссии по проверке знаний требований охраны труда;
- Журнал регистрации выдачи удостоверений о проверке знаний требований охраны труда;
- Журнал регистрации несчастных случаев с работниками;
- Журнал регистрации несчастных случаев с обучающимися;
- Материалы по расследованию несчастных случаев.

11.3. Ответственными за ведение журналов являются директор, специалист по охране труда (лицо, ответственное за охрану труда) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12. Контроль и ответственность

12.1 Контроль деятельности работников, осуществляющих работу по охране труда и безопасности жизнедеятельности в школе, обеспечивают директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, служба охраны труда, органы государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда.

12.2. Ответственность за организацию работы по охране труда и безопасности жизнедеятельности несет директор школы.

12.3. Работники, выполняющие функции по обеспечению охраны труда и безопасности жизнедеятельности, несут ответственность:

- за выполнение, невыполнение, выполнение не в полном объеме своих функциональных обязанностей, определенных настоящим и должностными инструкциями;
- соблюдение установленных сроков расследования несчастных случаев;
- объективность выводов и решений, принятых ими по результатам проведенных расследований;
- достоверность представляемой информации;
- соответствие принятых решений действующему законодательству Российской Федерации.

13. Заключительные положения

13.1. Настоящее Положение о системе управления охраной труда в образовательной организации является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

13.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

13.3. Положение о СУОТ в школе принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.13.1. настоящего Положения.

13.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ____ » _____ 2022 г.

Правила внутреннего трудового распорядка работников школы

1. Общие положения

1.1. Настоящие **Правила внутреннего трудового распорядка работников школы** (далее - Правила) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях», Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012г «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 16 апреля 2022 года, Приказом Министерства Здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников...», Постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015г «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" с изменениями от 7 апреля 2017 года, Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила внутреннего трудового распорядка в школе регламентируют порядок приёма, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3. Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Данный локальный нормативный акт является приложением к Коллективному договору организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка утверждает директор школы с учётом мнения Общего собрания трудового коллектива и по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.6. Ответственность за соблюдение настоящих Правил внутреннего трудового распорядка едины для всех членов трудового коллектива организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы

2.1. Порядок приема на работу

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст.57 ТК РФ) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в организации, осуществляющей образовательную деятельность, другой - у работника.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.4. При приеме на работу сотрудник обязан предъявить администрации школы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые. Впервые принятым на работу сотрудникам не оформляются трудовые книжки в бумажном варианте (с 2021 года). Сведения об их трудовой деятельности вносятся в базу ПФР в электронном виде (ст.66.1 ТК РФ). Лица, имеющие бумажную трудовую по состоянию на 01.01.2021 года, вправе потребовать от работодателя, чтобы ее приняли и продолжали заполнять в соответствии со ст.66 ТК РФ.
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назна-

чения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 49 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии);
- идентификационный номер налогоплательщика (ИНН);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования;
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в школу, требующую специальных знаний (педагогические, медицинские) в соответствии с требованиями Тарифно-квалификационных характеристик (ТКХ) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденными Профессиональными стандартами обязаны предъявить документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.5.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица:

- имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ;
- лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки" и

успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допускаются к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам.

2.1.5.2. К занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения. Соответствие образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы определяется работодателем.

2.1.6. Прием на работу в организацию, осуществляющую образовательную деятельность, без предъявления перечисленных документов не допускается. Вместе с тем, администрация школы не вправе требовать от работника предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством, например, характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников школы, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, которым не исполнилось 18 лет;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора школы, главного бухгалтера, руководителей филиалов и иных обособленных структурных подразделений учреждения — шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.11. При неудовлетворительном результате испытания директор школы имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.1.12. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, в письменной форме за три дня.

2.1.13. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.14. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника (ст.66 ТК РФ). На всех работников школы, проработавших более 5 дней и в случае, когда работа в данной организации, осуществляющей образовательную деятельность, является основной, оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции по заполнению трудовых книжек.

2.1.15. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.16. Оформление трудовой книжки работнику осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу. Все записи о вы-

полняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа директора не позднее недельного срока, а при увольнении — в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

2.1.17. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении директор школы обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.18. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.19. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – Кодекс), иным федеральным законом информация.

2.1.20. В случаях, установленных Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.21. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.22. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Кодексом, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя спо-

собом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

2.1.23. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.24. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации как документы строгой отчетности. Трудовая книжка и личное дело директора школы хранится в органах управления образованием.

2.1.25. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в организации, осуществляющей образовательную деятельность, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

2.1.26. Директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу, вклеить фотографию в личное дело.

2.1.27. Личное дело работника хранится в образовательной организации, в том числе и после увольнения, до 50 лет.

2.2. Отказ в приеме на работу

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица:

а) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

б) имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка школы;

в) имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в пункте б);

г) признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

д) имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.2.4. Лица из числа указанных в пункте б), имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.2.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.6. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, директор школы обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.3. Перевод работника на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.3.2. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.3.3. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части 1 статьи 77 ТК РФ).

2.3.4. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.5. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же образовательной организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.3.7. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе директора общеобразовательной организации на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.3.8. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом директор школы обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенса-

цию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

2.3.9. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка школы или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

2.3.10. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

2.3.11. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

2.3.12. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

2.3.13. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Федеральным законом от 08.12.2020 г. № 407-ФЗ для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.3.14. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.4. Порядок отстранения от работы

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- непрохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- непрохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в подпунктах б) и в) пункта 2.2.3. настоящих Правил внутреннего трудового распорядка в школе. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.

2.4.3. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Порядок прекращения трудового договора

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового Кодекса Российской Федерации:

2.5.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.5.2. Истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

2.5.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольне-

нии трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.5.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание;
- ликвидации образовательной организации;
- сокращения численности или штата работников образовательной организации или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- смены собственника имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность (в отношении заместителей директора и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения заместителями директора школы и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации;
- однократного грубого нарушения заместителями своих трудовых обязанностей;

- представления работником директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, подложных документов при заключении трудового договора;
- предусмотренных трудовым договором с директором, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.
- Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации школы) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.5.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества образовательной организации с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ).

2.5.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть 4 статьи 74 ТК РФ).

2.5.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части 3 и 4 статьи 73 ТК РФ).

2.5.9. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

2.5.10. Нарушение установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных главой 13 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы.

2.5.12. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 3123 Трудового Кодекса).

2.5.13. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.6. Порядок оформления прекращения трудового договора

2.6.1. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора организации,

осуществляющей образовательную деятельность, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.6.2. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.6.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника директор школы также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.6.4. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.6.5. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник образовательной организации расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.6.6. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, директор школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Управление организацией, осуществляющей образовательную деятельность, осуществляет директор.

3.2. Директор школы обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам образовательной организации работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать расследование и учёт несчастных случаев с работниками и обучающимися произошедших в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере и своевременно причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка работников школы, трудовыми договорами;
- выплачивать пособия, предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, своевременно выдавать заработную плату и пособия; предоставлять льготы и компенсации работникам с вредными условиями труда;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 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;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками школы представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать Педагогическому совету необходимые условия для выполнения своих полномочий и в целях — улучшения образовательной работы;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении общеобразовательной организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обеспечивать условия для систематического повышения профессиональной квалификации работников, организовывать и проводить аттестацию педагогических работников;
- компенсировать выходы на работу в установленный для данного сотрудника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплаты труда, предоставлять отгулы за дежурства в нерабочее время;
- своевременно предоставлять отпуска работникам образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком отпусков;
- своевременно рассматривать критические замечания и сообщать о принятых мерах;
- 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.

3.3. Директор школы имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников школы за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка школы;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- взаимодействовать с органами самоуправления школы;
- самостоятельно планировать свою работу на каждый учебный год;
- утверждать структуру школы, его штатное расписание, план финансово-хозяйственной деятельности, годовую бухгалтерскую отчетность, графики работы и сетку занятий; планировать и организовывать образовательную деятельность;
- распределять обязанности между работниками школы, утверждать должностные инструкции работников;
- посещать занятия и режимные моменты без предварительного предупреждения;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.4. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, как юридическое лицо, которое представляет директор, несет ответственность перед работниками:

- за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться;
- за задержку трудовой книжки при увольнении работника;

- незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу;
- за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;
- за причинение ущерба имуществу работника;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4. Обязанности и полномочия администрации

4.1. Администрация школы обязана:

- обеспечить соблюдение требований Устава, Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных актов организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- организовывать труд педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в соответствии с их специальностью, квалификацией и опытом работы;
- обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Закрепить за каждым работником соответствующее его обязанностям рабочее место и оборудование;
- своевременно знакомить с учебным планом, сеткой занятий, графиком работы;
- создать необходимые условия для работы персонала, отвечающие нормам СанПиН, содержать здания и помещения в чистоте, обеспечивать в них нормальную температуру, освещение, создать условия для хранения верхней одежды сотрудников;
- осуществлять организаторскую работу, обеспечивающую контроль за качеством образовательной деятельности и направленную на реализацию образовательных программ;
- соблюдать законодательство о труде, создавать условия труда, соответствующие правилам охраны труда, пожарной безопасности и санитарным правилам;
- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья детей, принимать необходимые меры для профилактики травматизма среди обучающихся и работников общеобразовательной организации;
- совершенствовать организацию труда, образовательную деятельность, создавать условия для совершенствования творческого потенциала участников педагогического процесса, создавать условия для инновационной деятельности;
- обеспечивать работников необходимыми методическими пособиями и хозяйственным инвентарём для организации эффективной работы (по мере необходимости), оказывать методическую и консультативную помощь;
- осуществлять контроль над качеством образовательной деятельности в школе, выполнением образовательных программ;
- своевременно поддерживать и поощрять лучших работников образовательной организации;
- обеспечивать условия для систематического повышения квалификации работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4.2. Администрация имеет право:

- представлять директору информацию о нарушениях трудовой дисциплины работниками организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- давать руководителям структурных подразделений и отдельным специалистам указания, обязательные для исполнения в соответствии с их должностными инструкциями;
- получать информацию и документы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей;
- подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции;
- повышать свою профессиональную квалификацию;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и должностными инструкциями.

5. Основные обязанности, права и ответственность работников

5.1. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка школы, свои должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности;
- бережно относиться к имуществу образовательной организации (в том числе к имуществу обучающихся и их родителей, если школа несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить директору (при отсутствии – иному должностному лицу) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся и работников, сохранности имущества организации, осуществляющей образовательную деятельность, (в том числе имущества обучающихся и их родителей, если организация несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- добросовестно работать, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации организации, осуществляющей образовательную деятельность, использовать все рабочее время для полезного труда, не отвлекать других сотрудников от выполнения их трудовых обязанностей;
- незамедлительно сообщать администрации образовательной организации обо всех случаях травматизма;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры, соблюдать санитарные правила, гигиену труда;
- соблюдать чистоту в закреплённых помещениях, экономно расходовать материалы, тепло, электроэнергию, воду;
- проявлять заботу об обучающихся школы, быть внимательными, учитывать индивидуальные особенности детей, их положение в семьях;

- соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- систематически повышать свою квалификацию.

5.2. Педагогические работники школы обязаны:

- строго соблюдать трудовую дисциплину (выполнять п. 5.1);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию утвержденных образовательных программ;
- нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье ребёнка, обеспечивать охрану жизни и здоровья детей, отвечать за воспитание и обучение детей;
- контролировать соблюдение обучающимися правил безопасности жизнедеятельности;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся школы и других участников образовательных отношений;
- развивать у детей познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать способность к труду, культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития детей и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения школьного образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях организации, осуществляющей образовательную деятельность, и на прогулочных участках;
- сотрудничать с семьёй ребёнка по вопросам воспитания и обучения;
- проводить и участвовать в родительских собраниях, осуществлять консультации, посещать заседания Родительского комитета;
- посещать детей на дому, уважать родителей (законных представителей) обучающихся, видеть в них партнеров;
- воспитывать у детей бережное отношение к имуществу образовательной организации;
- заранее тщательно готовиться к занятиям;
- участвовать в работе педагогических советов школы, изучать педагогическую литературу, знакомиться с опытом работы других педагогических работников;
- вести работу в методическом кабинете, готовить выставки, каталоги, подбирать материал для практической работы с детьми, оформлять наглядную педагогическую агитацию, стенды;

- совместно с музыкальным руководителем готовить развлечения, праздники, принимать участие в праздничном оформлении образовательной организации;
- в летний период организовывать и участвовать в оздоровительных мероприятиях на участке школы при непосредственном участии старшей медсестры, старшего воспитателя;
- четко планировать свою образовательную деятельность, держать администрацию школы в курсе своих планов;
- проводить диагностики, осуществлять мониторинг, соблюдать правила и режим ведения документации;
- уважать личность обучающегося школы, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении и развитии личности;
- защищать и представлять права детей перед администрацией, советом и другими инстанциями;
- допускать на свои занятия родителей (законных представителей), администрацию, представителей общественности по предварительной договоренности;
- классным руководителям необходимо следить за посещаемостью учеников своего класса, своевременно сообщать об отсутствующих детях медсестре, директору организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

5.3. Работники школы имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом и Коллективным договором организации, осуществляющей образовательную деятельность, формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации;
- повышение разряда и категории по результатам своего труда;
- моральное и материальное поощрение по результатам труда;
- совмещение профессии (должностей);
- отстаивание своих профессиональных гражданских личностных интересов и авторитета, здоровья в спорных ситуациях при поддержке трудового коллектива, профсоюзного комитета, директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4. Педагогические работники имеют дополнительно право на:

- самостоятельное определение форм, средств и методов своей педагогической деятельности в рамках воспитательной концепции организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также на обращение, при необходимости, к родителям (законным представителям) обучающихся для усиления контроля с их стороны за поведением и развитием детей;
- свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

- выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой школы и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 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, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической или исследовательской деятельности в школе;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5.5. Ответственность работников:

- нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством;
- педагогические работники несут ответственность в установленном законодательством Российской Федерации порядке за несоблюдение прав и свобод обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, за реализацию не в полном объеме образовательной программы в соответствии с учебным планом, за качество обучения и соответствие ФГОС, за жизнь и здоровье обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, на её территории, во время прогулок, экскурсий и т.п.,

разглашение персональных данных участников воспитательно-образовательной деятельности, неоказание первой помощи пострадавшему при несчастном случае;

- педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами; неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей также учитывается при прохождении ими аттестации;
- работники несут материальную ответственность за причинение по вине работника ущерба имуществу школы или третьих лиц, за имущество которых отвечает организация, осуществляющая образовательную деятельность.

5.6. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- нарушать установленный в школе режим дня, отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно образовательной деятельности и других режимных моментов;
- оставлять детей без присмотра во время уроков, приема пищи, проведения всех видов деятельности, выхода на прогулку и в период возвращения с нее, во время проведения мероприятий во 2-й половине дня и на физкультурных занятиях, в кабинетах дополнительного образования;
- отдавать детей посторонним лицам, несовершеннолетним родственникам, лицам в нетрезвом состоянии, отпускать детей одних по просьбе родителей;
- разглашать персональные данные участников образовательной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применять к обучающимся меры физического и психического насилия;
- оказывать платные образовательные услуги обучающимся в школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;
- использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения детям недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

5.7. В помещениях и на территории школы запрещается:

- отвлекать работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в кабинетах и других местах школы, без разрешения директора или его заместителей;
- разбирать конфликтные ситуации в присутствии детей, родителей (законных представителей) обучающихся;

- говорить о недостатках и неудачах обучающегося при других родителях (законных представителях) и детях;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах, особенно во время проведения непосредственно образовательной деятельности;
- находиться в верхней одежде и в головных уборах в помещениях школы;
- пользоваться громкой связью мобильных телефонов;
- курить в помещениях и на территории организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- распивать спиртные напитки, приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

6. Режим работы и время отдыха

6.1. Образовательная организация работает в режиме 5-ти дневной рабочей недели (выходные - суббота, воскресенье).

6.2. Продолжительность рабочего дня:

- для педагогов, определяется из расчета 36 часов в неделю;
- для инструктора по физической культуре - 30 часов в неделю;
- для педагога-психолога - 36 часов в неделю;
- для учителя-логопеда, учителя-дефектолога - 20 часов в неделю;
- для педагога-организатора - 24 часа в неделю;
- для педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего дня руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется из расчета 40-часов рабочей недели.

6.4. Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается ненормированный рабочий день: директор, заместители директора, завхоз.

6.5. Режим рабочего времени для работников кухни устанавливается: с 7-00 до 15-00.

6.6. Для сторожей организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливается режим рабочего времени согласно графику сменности.

6.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и время отдыха, выходные дни для работников определяются графиками работы, составляемыми с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждаются приказом директора школы по согласованию с выборным профсоюзным органом. Графики работы доводятся до сведения работников под личную роспись и вывешиваются на видном месте.

6.8. Рабочее время педагогического работника определяется расписанием образовательной деятельности, которое составляется и утверждается администрацией школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

6.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации школы, за исключением случаев уменьшения количества групп.

6.10. Администрация организации, осуществляющей образовательную деятельность, строго ведет учет соблюдения рабочего времени всеми сотрудниками школы.

6.11. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.12. Общее собрание трудового коллектива, заседание Педагогического совета, совещания при директоре не должны продолжаться более двух часов.

6.13. Привлечение к работе работников в установленные графиком выходные и праздничные дни не допускается и может лишь иметь место в случаях, предусмотренных законодательством.

6.14. Администрация привлекает работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончаний занятий данного педагогического работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.15. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Заседания педагогического совета проводятся не реже 3-4 раз в год. Все заседания проводятся в нерабочее время и не должны продолжаться более двух часов, родительские собрания - более полутора часов.

6.16. Работникам школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Предоставление отпуска директору оформляется приказом Управления образования, другим работникам - приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в школе. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч.2 ст.122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.18. 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 (ч.1 ст.125 ТК РФ).

6.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый директором с учетом желания работника в случаях (ч.1 ст.124 ТК РФ):

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику школы по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч.1 ст. 128 ТК РФ).

6.21. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, а также при работе на условиях внутреннего совместительства работнику производится оплата в соответствии с действующим трудовым законодательством за фактически отработанное время.

6.22. Периоды отмены образовательной деятельности для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников школы. В эти периоды педагогические работники привлекаются к методической, организационной и хозяйственной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии со штатным расписанием и сметой расходов.

7.2. Общеобразовательная организация обеспечивает гарантированный законодательством Российской Федерации минимальный размер оплаты труда, условия и меры социальной защиты своих работников. Верхний предел заработной платы не ограничен и определяется финансовыми возможностями организации.

7.3. Ставки заработной платы работникам школы устанавливаются на основе тарификационного списка в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями и соответствуют законодательству Российской Федерации, муниципальным правовым актам.

7.4. Оплата труда работников школы осуществляется в зависимости от установленного оклада в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученной квалификационной категорией по итогам аттестации.

7.5. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарифика-

ции меньшее количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

7.6. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись.

7.7. Оплата труда в школе производится два раза в месяц: аванс и зарплата в сроки, (12-го и 27-го числа каждого месяца).

7.8. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.9. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

7.10. Оплата труда работникам, совмещающим должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации.

7.11. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, премирование в соответствии с «Положением о порядке распределения стимулирующих выплат».

7.12. Работникам с условиями труда, отличающимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8. Поощрения за труд

8.1. За добросовестное выполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- премирование;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

8.2. В отношении работника школы могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

8.3. Поощрения применяются администрацией школы совместно или по соглашению с уполномоченным в установленном порядке представителем работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.4. Поощрения оформляются приказом (постановлением, распоряжением) директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, и доводятся до сведения коллектива. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

8.5. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы управления образованием к поощрению, наградам, присвоению званий.

8.6. Работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут представляться к награждению государственными наградами Российской Федерации.

9. Дисциплинарные взыскания

9.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение вследствие умысла, самонадеянности, либо небрежности работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применения мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.2. За совершение дисциплинарного поступка, то есть за неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор школы имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст.192 ТК РФ):

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

9.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч.5 ст.192 ТК РФ). Применение дисциплинарных взысканий в школе, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка работников школы не допускается.

9.4. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником школы без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы или объекта, где по поручению директора работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство и т.п.);
- принятия необоснованного решения директора школы, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу общеобразовательной организации;
- представления работником директору школы подложных документов при заключении трудового договора;
- в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

9.5. Дополнительными основаниями для увольнения педагогического работника школы являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося школы. К подобным поступкам могут быть отнесены: рукоприкладство по отношению к детям, нарушение общественного порядка, другие нарушения норм морали, явно несоответствующие статусу педагога.

9.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

9.7. Ответственность педагогических работников устанавливаются статьёй 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

9.8. До применения дисциплинарного взыскания директор школы должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч.1 ст.193 ТК РФ). Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч.2 ст.193 ТК РФ).

9.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также

времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность (ч.3 ст.193 ТК РФ).

9.10. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч.4 ст.193 ТК РФ).

9.11. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч.5 ст.193 ТК РФ).

9.12. Дисциплинарные взыскания применяются приказом, в котором отражается:

- конкретное указание дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;
- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

9.13. Приказ директора школы о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник школы отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч.6 ст.193 ТК РФ).

9.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.15. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству заместителя директора, курирующего его работу, или представительного органа работников организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.16. Работникам, имеющим взыскание, меры поощрения не принимаются в течение действия взыскания.

9.17. Взыскание к директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, применяются органом образования, который имеет право его назначить и уволить.

9.18. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

9.19. Нарушение трудовой дисциплины, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

9.20. Директор общеобразовательного учреждения имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

10. Медицинские осмотры. Личная гигиена

10.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в школе в соответствии с СП 2.4.3648-20

"Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

10.2. Директор школы обеспечивает:

- наличие в образовательной организации Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;
- выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками школы;
- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дезинсекции и дератизации;
- наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

10.3. Медицинский персонал осуществляет повседневный контроль над соблюдением требований санитарных норм в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

11. Заключительные положения

11.1. Конкретные обязанности работников определяются должностными инструкциями, разработанными с учетом условий работы администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом на основе квалификационных характеристик, профессиональных стандартов, Устава и настоящих правил внутреннего трудового распорядка школы.

11.2. При осуществлении в школе функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения директора школы;
- входить в класс после начала занятия, за исключением директора организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся и их родителей (законных представителей).

11.3. Все работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину и профессиональную этику.

11.4. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом, принимаются на Общем собрании работников школы, согласовываются с

профсоюзным комитетом и утверждаются (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

11.5. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники школы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под роспись. Текст данных Правил размещается в школе в доступном и видном месте.

11.6. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к ним вносятся и принимаются в порядке, предусмотренном п.11.4. настоящих Правил и ст. 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

11.7. После принятия Правил (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

11.8. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка работников школы, внесенными в них изменениями и дополнениями, директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

Положение о комиссии по охране труда

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комитете (комиссии) по охране труда в школе разработано в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации на основе примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда, утверждённого Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 года №650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда» с целью организации совместных действий директора школы, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников образовательной организации.

1.2. Данное Положение о комитете (комиссии) по охране труда в школе (далее - Комитет) предусматривает основные задачи, функции и права комитета (комиссии) по охране труда в общеобразовательной организации.

1.3. Комитет является составной частью системы управления охраной труда организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа Комитета строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комитет взаимодействует с органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, на территории которого осуществляет деятельность образовательная организация, органами государственного надзора (контроля) за соблюдением трудового законодательства указанного субъекта Российской Федерации, другими органами государственного надзора (контроля), а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.5. Комитет в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениями, действующими в отношении образовательной организации, коллективным договором (соглашением по охране труда), локальными нормативными актами работодателя.

1.6. Численность членов Комитета определяется в зависимости от численности работников школы, количества структурных подразделений, специфики производства и других особенностей по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы работодателя и работников.

1.7. Выдвижение в Комитет представителей работников может осуществляться на основании решения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он объединяет более половины работающих, или на собрании (конференции) работников организации; представители работодателя выдвигаются работодателем. Состав Комитета утверждается приказом (распоряжением) директора школы.

1.8. Комитет избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны социального партнерства и секретаря. Председателем Комитета, как правило, является непосредственно директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, или его уполномоченный представитель, одним из заместителей является представитель выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа, секретарем — работник службы охраны труда работодателя.

1.9. Комитет осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы, которые утверждаются председателем Комитета.

1.10. Члены Комитета должны проходить в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

1.11. Члены Комитета отчитываются не реже одного раза в год перед выборным органом первичной профсоюзной организации или собранием (конференцией) работников о проделанной ими в Комитете работе. Выборный орган первичной профсоюзной организации или собрание (конференция) работников вправе отзывать из состава Комитета своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Директор школы вправе своим распоряжением отзывать своих представителей из состава Комитета и назначать вместо них новых представителей.

1.12. Обеспечение деятельности Комитета, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения по охране труда) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Задачи Комитета по охране труда

На комиссию (комитет) возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка и дальнейшее совершенствование программы совместных действий директора школы, работников, профессиональных союзов и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов) по обеспечению безопасных условий труда и соблюдению требований охраны труда.

2.2. Рассмотрение проектов локальных нормативных актов образовательной организации по охране труда и формирование предложений по их корректировке в целях недопущения противоречий с требованиями действующего законодательства или ущемления прав работников.

2.3. Участие в организации и проведении контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, выполнением требований охраны труда, а также за правильностью обеспечения и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

2.4. Подготовка и представление директору школы предложений по улучшению условий и охраны труда по результатам проведения проверок, а также на основе анализа причин про-

изводственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.5. Рассматривать результаты проведения специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков, поступившие особые мнения, а также замечания и предложения первичной профсоюзной организации и (или) иных уполномоченных представительных органов работников (при наличии таких представительных органов).

2.6. Содействие директору образовательной организации в информировании работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

3. Функции Комитета по охране труда

Для выполнения поставленных задач на комиссию возлагаются следующие функции:

3.1. Рассмотрение предложений директора, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа с целью выработки рекомендаций по улучшению условий и охраны труда.

3.2. Оказание содействия директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, в организации обучения по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также в организации проверки знаний требований охраны труда и проведения инструктажей по охране труда.

3.3. Участие в проведении проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, рассмотрении их результатов, выработка предложений директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, по приведению условий и охраны труда в соответствие с обязательными требованиями охраны труда.

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

3.5. Информирование работников о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах, в том числе о декларировании соответствия условий труда на рабочих местах государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6. Информирование работников о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшей обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, содействие осуществляемому у директора школы контролю за обеспечением ими работников, правильностью их применения, организацией их хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.7. Содействие директору образовательной организации в мероприятиях по организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и учету результатов медицинских осмотров при трудоустройстве.

3.8. Содействие своевременной бесплатной выдаче работникам, занятым на работах с вредными (опасными) условиями труда, молока и других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания.

3.9. Содействие директору школы в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда, обязательного социального страхования от несчастных случаев и профес-

сиональных заболеваний, а также осуществлении контроля за расходованием средств, направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

3.10. Подготовка и представление директору школы предложений по совершенствованию организации работы с целью обеспечения охраны труда и сохранения здоровья работников, созданию системы поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда.

3.11. Подготовка и представление директору, выборному органу первичной профсоюзной организации или иному уполномоченному работниками представительному органу предложений по разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, участие в разработке и рассмотрении указанных проектов.

3.12. Содействовать директору школы в рассмотрении обстоятельств, выявление причин, приводящих к микроповреждениям (микротравмам).

4. Права Комитета по охране труда

Для осуществления возложенных функций Комиссия вправе:

4.1. Запрашивать от директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, наличии опасных и вредных производственных факторов и принятых мерах по защите от их воздействия, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях Комитета сообщения работодателя (его представителей), руководителей структурных подразделений и других, работников организации по вопросам об обеспечении безопасных условий и охраны труда на рабочих местах работников и соблюдении их гарантий и прав на охрану труда.

4.3. Заслушивать на заседаниях Комитета руководителей структурных подразделений школы и иных должностных лиц, работников, допустивших нарушения требований охраны труда, повлекшие за собой тяжелые последствия, и вносить директору предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения) по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции Комитета.

4.5. Вносить директору организации, осуществляющей образовательную деятельность, предложения о стимулировании работников за активное участие в мероприятиях по улучшению условий и охраны труда.

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с применением законодательства об охране труда, изменением условий труда, предоставлением работникам, занятым во вредных условиях труда, предусмотренных законодательством гарантий и компенсаций.

4.7. Комитет создается по инициативе директора школы и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей работодателя, профессионального союза или иного представительного органа работников.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение о комитете (комиссии) по охране труда в школе является локальным нормативным актом, принимается на Профсоюзном собрании школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Положение о комитете (комиссии) по охране труда общеобразовательной организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.5.1. настоящего Положения.

5.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

**Положение
о порядке проведения инструктажей по охране труда и пожарной безопасности с работниками и обучающимися**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда и пожарной безопасности в школе разработано в соответствии со статьями 212, 225 Трудового кодекса Российской Федерации, Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, Приказом МЧС России от 18 ноября 2021 года N 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», действующим с 1 марта 2022 года; ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения» и другими нормативными правовыми актами РФ в области охраны труда и пожарной безопасности.

1.2. Данное Положение о проведении инструктажей в школе определяет виды, содержание и порядок проведения инструктажей администрации, всех педагогических работников и обслуживающего персонала, проведения бесед по вопросам личной гигиены, безопасности жизнедеятельности и труда с обучающимися общеобразовательной организации.

1.3. Настоящее Положение определяет порядок проведения вводного инструктажа в школе, первичного инструктажа на рабочем месте, повторного, внепланового и целевого инструктажей, стажировки, а также противопожарных инструктажей и инструктажей обучающихся общеобразовательной организации.

1.4. Со всеми педагогическими работниками и обслуживающим персоналом общеобразовательной организации, поступившими на работу в соответствии с законодательством Российской Федерации проводится вводный инструктаж по охране труда, производственной санитарии и противопожарной безопасности.

1.5. По характеру и времени проведения инструктажей различают вводный, первичный на рабочем месте, повторный, внеплановый и целевой инструктажи.

1.6. Изучение вопросов безопасности труда организуется и проводится на всех стадиях образования в общеобразовательной организации с целью формирования у обучающихся сознательного и ответственного отношения к вопросам личной гигиены, безопасности, и безопасности окружающих.

1.7. Обучающимся общеобразовательной организации прививают основополагающие знания и умения по вопросам безопасности труда и другим видам деятельности в процессе изучения учебных дисциплин по программе «Основы безопасности жизнедеятельности».

2. Вводный инструктаж

2.1. Вводный инструктаж работников проводит директор общеобразовательной организации.

2.2. Вводный инструктаж вновь принятых работников проводится по утвержденной приказом директора школы и согласованной на заседании Профсоюзного комитета Программе вводного инструктажа. Продолжительность инструктажа устанавливается в соответствии с утвержденной программой.

2.3. О проведении вводного инструктажа с работниками школы делается запись в журнале регистрации вводного инструктажа по охране труда с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего.

2.4. Вводный инструктаж должен проводиться в специально оборудованном для этих целей помещении или в кабинете по охране труда, где должны быть учебно-методические пособия, правила охраны труда при выполнении различных видов работ, плакаты по безопасности работы, образцы средств защиты и др.

2.5. С обучающимися общеобразовательной организации вводный инструктаж проводят классные руководители, педагоги спец.дисциплин (физики, химии, информатики, биологии), учителя по физической культуре, безопасности жизнедеятельности, каждый со своим классом на уроке.

2.6. Проведение вводного инструктажа с обучающимися регистрируют в журнале инструктажа обучающихся по охране труда с обязательной подписью инструктируемого (по достижении 14 лет) и инструктирующего.

3. Первичный инструктаж на рабочем месте

3.1. Первичный инструктаж на рабочем месте в школе проводится:

- со всеми вновь принятыми в общеобразовательную организацию работниками;
- с работниками, выполняющими новую для них работу;
- с временными работниками и совместителями;
- со студентами, прибывшими на практику;
- с обучающимися перед выходом на экскурсии, перед НОД с использованием ножниц и клея, перед физкультурными занятиями;
- при проведении мероприятий.

3.2. Первичный инструктаж с обучающимися при проведении мероприятий проводится по следующим направлениям:

- пожарная безопасность;
- электробезопасность;
- профилактика детского дорожно-транспортного травматизма;
- безопасность на воде, на льду;
- меры безопасности при проведении спортивных соревнований, экскурсий, походов, на спортплощадке, спортивном зале;
- профилактика негативных криминогенных ситуаций;
- правила безопасного обращения с взрывоопасными предметами, веществами;
- при проведении летней оздоровительной работы.

3.3. Первичный инструктаж на рабочем месте с педагогическими работниками школы проводит директор общеобразовательной организации или один из его заместителей, на кого

приказом по школе возложено проведение первичного инструктажа.

3.4. Первичный инструктаж на рабочем месте с обслуживающим персоналом проводит заместитель заведующего по АХР (АХЧ) или иное лицо, на которое приказом по общеобразовательной организации возложено проведение первичного инструктажа.

3.5. Противопожарный инструктаж с работниками общеобразовательной организации проводится лицом ответственным за его проведение.

3.6. Первичный инструктаж с обучающимися общеобразовательной организации проводят классные руководители, педагогические работники школы.

3.7. Первичный инструктаж на рабочем месте с педагогическими работниками общеобразовательной организации проводится по программе первичного инструктажа на рабочем месте, утвержденной директором школы и согласованной Профсоюзным комитетом, и по их должностным обязанностям по охране труда.

3.8. Первичный инструктаж на рабочем месте с обслуживающим персоналом общеобразовательной организации проводится по инструкциям по охране труда на рабочем месте, разработанным для каждой профессии, утвержденным директором и согласованным Профсоюзным комитетом.

3.9. Противопожарный инструктаж проводится отдельно со всеми работниками по инструкции о мерах пожарной безопасности в школе, утвержденной директором общеобразовательной организации и согласованной профсоюзным комитетом, в сроки проведения инструктажа на рабочем месте.

3.10. Номенклатура должностей и профессий, для которых должны разрабатываться свои инструкции по охране труда для проведения первичного инструктажа на рабочем месте определяется приказом директора общеобразовательной организации.

3.11. Первичный инструктаж на рабочем месте и противопожарный инструктаж с работниками регистрируются в журналах установленной формы с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего лиц. В данном журнале оформляется допуск к работе с подписью лица, непосредственно отвечающего за работу инструктируемого.

4. Стажировка

4.1. Рабочие школы, после первичного инструктажа на рабочем месте должны в течение первых 2-14 рабочих дней (в зависимости от характера работы, квалификации работника) пройти стажировку под руководством лиц, назначенных приказом (распоряжением) директора общеобразовательной организации.

4.2. Целью стажировки является практическое освоение непосредственно на рабочем месте навыков выполнения работы, приобретенных при профессиональной подготовке, а также освоение работником безопасных методов и приемов труда в новых, незнакомых ему условиях.

4.3. Стажировку должны проходить:

- все вновь принимаемые и переводимые на другую работу работники школы рабочих профессий;
- рабочие и специалисты, занятые на работах, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда.

4.4. Директор может освобождать от стажировки работника, имеющего стаж работы по специальности не менее 3 лет, переходящего из одного подразделения в другое, если характер его работы, на которой он работал ранее, не меняется.

4.5. После проведения стажировки руководитель стажировки должен проверить устно или письменно приобретенные теоретические знания и практические навыки в соответствии с инструкциями и должностными обязанностями.

5. Повторный инструктаж

5.1. Повторный инструктаж на рабочем месте проводит директор школы или ответственный за охрану труда по «Программе проведения первичного инструктажа на рабочем месте» и инструкциям по профессиям и видам выполняемых работ.

5.2. Для педагогических работников и обслуживающего персонала общеобразовательной организации повторный инструктаж на рабочем месте и противопожарный инструктаж проводятся 1 раз в год не позднее месяца с начала учебного года.

5.3. Повторный инструктаж на рабочем месте проводится со всеми работниками школы не реже чем один раз в шесть месяцев.

5.4. О проведении повторного инструктажа на рабочем месте инструктирующее лицо делает запись в «Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте» с отметкой «Повторный» с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего лица.

6. Внеплановый инструктаж

6.1. Внеплановый инструктаж в школе проводится:

- при введении в действие новых, с изменениями и дополнениями стандартов, правил, инструкций по охране труда, а также изменений к ним;
- в связи с изменившимися условиями труда;
- при нарушении работающими и обучающимися школы требований безопасности труда, которые могут привести или привели к травме, аварии, взрыву или пожару, отравлению;
- по требованию органов надзора;
- при перерывах в работе более чем на 60 календарных дней.

6.2. Внеплановый инструктаж проводится индивидуально или с группой работников одной профессии, с классом обучающихся по одному вопросу.

6.3. Объем и содержание инструктажа определяется в каждом конкретном случае в зависимости от причин и обстоятельств, вызвавших необходимость его проведения.

6.4. О проведении внепланового инструктажа на рабочем месте инструктирующее лицо делает запись в «Журнале регистрации инструктажа на рабочем месте» с отметкой «Внеплановый» с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего лиц, а также указанием причины проведения внепланового инструктажа.

7. Целевой инструктаж

7.1. Целевой инструктаж в общеобразовательной организации проводится с работниками и обучающимися перед выполнением ими разовых поручений, не связанных с их служебными обязанностями или учебными программами.

7.2. Целевой инструктаж проводят при выполнении разовых работ:

- не связанных с прямыми обязанностями по специальности (погрузка, выгрузка, уборка территории, разовые работы вне школьной образовательной организации и т. п.);
- ликвидация последствий стихийных бедствий, аварий и катастроф;
- проведения экскурсии, организации массовых мероприятий с обучающимися, (экскурсии, походы, спортивные соревнования и т. п.).

7.3. Разовые поручения оформляются приказом директора общеобразовательной организации. Исполнители обеспечиваются при этом спецодеждой и иными средствами защиты и необходимым для выполнения работы инструментом и инвентарем.

7.4. Запрещается давать разовые поручения по выполнению опасных и вредных работ, требующих специальной подготовки, навыков по выполнению данного вида работы, специальных приспособлений и т. д.

7.5. Регистрация целевого инструктажа ГОСТом 120.004-2015 в журнале регистрации инструктажей не предусмотрена, однако устно инструктаж проводить необходимо.

8. Противопожарные инструктажи

8.1. Противопожарные инструктажи в школе организуются и проводятся по общим правилам организации обучения работающих безопасности труда на основании требований ГОСТ 12.0.004-2015 «ССБТ. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

8.2. Вводный противопожарный инструктаж:

8.2.1. Вводный противопожарный инструктаж проводится до начала выполнения трудовой деятельности в общеобразовательной организации.

8.2.2. Вводный противопожарный инструктаж проводится:

- со всеми лицами, вновь принимаемыми на работу, в том числе временную, в школу;
- с лицами, командированными, прикомандированными на работу в образовательную организацию;
- с иными лицами, осуществляющими трудовую деятельность в организации, по решению директора образовательной организации.

8.3. Вводный инструктаж по пожарной безопасности проводит специалист по охране труда или лицо, на которое приказом директора общеобразовательной организации возложены эти обязанности.

8.4. Примерный перечень основных вопросов вводного противопожарного инструктажа:

- действующие в школе приказы, правила, инструкции, положения по вопросам пожарной безопасности;
- общие требования по соблюдению противопожарного режима в общеобразовательной организации;
- требования общеобъектовой инструкции о мерах пожарной безопасности в школе;
- ответственность за нарушения правил пожарной безопасности;
- основные причины пожаров и взрывов;
- наличие взрывопожароопасных производств (участков, работ) в школе и их общая характеристика;
- общие меры по обеспечению пожарной безопасности;

- существующий в общеобразовательной организации порядок оповещения людей о пожаре;
- действия при возникновении пожара (порядок вызова пожарной охраны, эвакуации обучающихся и сотрудников, материальных ценностей и т. п.);
- первичные средства тушения пожаров и правила пользования ими.

8.5. О проведении вводного инструктажа делают запись в журнале регистрации вводного инструктажа по пожарной безопасности с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего лиц.

8.6. Первичный противопожарный инструктаж на рабочем месте проводится непосредственно на рабочем месте до начала трудовой деятельности в организации:

- со всеми лицами, прошедшими вводный противопожарный инструктаж;
- с лицами, переведенными из другого подразделения, либо с лицами, которым поручается выполнение новой для них трудовой деятельности в образовательной организации.

8.7. Примерный перечень основных вопросов первичного противопожарного инструктажа на рабочем месте:

- краткая характеристика пожарной опасности оборудования, веществ и материалов, используемых на рабочем месте;
- возможные причины возникновения пожара и меры по их предупреждению;
- правила (инструкции) пожарной безопасности, установленные для работников данного помещения, участка или подразделения;
- требования к содержанию путей эвакуации;
- виды и функции существующих систем противопожарной защиты (пожарной сигнализации и автоматического пожаротушения);
- обязанности сотрудников при возникновении пожара;
- порядок вызова пожарной охраны, оповещения людей, проведения эвакуации, средства связи и место нахождения ближайшего телефона;
- способы применения имеющихся на участке средств пожаротушения и оповещения о пожаре, места их расположения.

8.8. С учетом структуры и численности работников школы допускается совмещение проведения вводного противопожарного инструктажа и первичного противопожарного инструктажа на рабочем месте в случаях, установленных порядком обучения лиц мерам пожарной безопасности.

8.9. Повторный противопожарный инструктаж:

8.9.1. Повторный противопожарный инструктаж проводится не реже 1 раза в год со всеми лицами, осуществляющими трудовую деятельность в школе, с которыми проводился вводный противопожарный инструктаж и первичный противопожарный инструктаж на рабочем месте.

8.9.2. Повторный противопожарный инструктаж проводится не реже 1 раза в полгода со всеми лицами, осуществляющими трудовую деятельность на объектах защиты, предназначенных для проживания или временного пребывания 50 и более человек одновременно, объектах защиты, отнесенных к категориям повышенной взрывопожароопасности, взрывопожароопасности, пожароопасности, а также с лицами, осуществляющими трудовую де-

тельность в организации, связанную с охраной (защитой) объектов и (или) имущества общеобразовательной организации.

8.9.3. О проведении повторного инструктажа делают запись в журнале регистрации инструктажа по пожарной безопасности с обязательной подписью инструктируемого и инструктирующего лиц. Перечень вопросов для проведения инструктажа аналогичен перечню первичного инструктажа на рабочем месте.

8.10. Внеплановый противопожарный инструктаж проводят:

- при введении в действие новых или внесении изменений в действующие нормативные правовые акты Российской Федерации, нормативные документы по пожарной безопасности, содержащие требования пожарной безопасности, применимые для образовательной организации;
- при изменении технологического процесса производства, техническом перевооружении, замене или модернизации оборудования, инструментов, исходного сырья, материалов, а также изменении других факторов, влияющих на противопожарное состояние объектов защиты школы;
- при нарушении лицами, осуществляющими трудовую деятельность в организации, обязательных требований пожарной безопасности, которые могли привести или привели к пожару;
- в случае перерыва в осуществлении трудовой деятельности более чем на 60 календарных дней перед началом осуществления трудовой деятельности на объектах защиты организации, предназначенных для проживания или временного пребывания 50 и более человек одновременно, объектах защиты, отнесенных к категориям повышенной взрывопожароопасности, взрывопожароопасности, пожароопасности, а также у лиц, осуществляющих трудовую деятельность в организации, связанную с охраной (защитой) объектов и (или) имущества организации;
- по решению директора образовательной организации или назначенного им лица.

8.11. Проверка соответствия знаний лиц, осуществляющих трудовую деятельность в школе, требованиям, предусмотренным теоретической частью программ противопожарного инструктажа, может осуществляться дистанционно. Форма реализации и порядок проведения проверки соответствия знаний и умений лиц, осуществляющих трудовую деятельность в организации, требованиям, предусмотренным практической частью программ противопожарного инструктажа, устанавливаются порядком обучения лиц мерам пожарной безопасности.

8.12. Лица, показавшие неудовлетворительные знания к самостоятельной работе не допускаются и обязаны вновь пройти инструктаж.

8.13. Целевой противопожарный инструктаж проводится в том числе в следующих случаях:

- перед выполнением огневых работ и других пожароопасных и пожаровзрывоопасных работ, на которые оформляется наряд-допуск;
- перед выполнением других огневых, пожароопасных и пожаровзрывоопасных работ, в том числе не связанных с прямыми обязанностями по специальности, профессии;
- перед ликвидацией последствий пожаров, аварий, стихийных бедствий и катастроф;
- в иных случаях, определяемых директором общеобразовательной организации.

Конкретный перечень случаев обучения по программам целевого противопожарного инструктажа определяется порядком обучения лиц мерам пожарной безопасности.

9. Документация

9.1. Все журналы регистрации инструктажей должны быть пронумерованы, прошнурованы, скреплены печатью с указанием количества листов и с подписью директора образовательной организации. Допускается возможность оформления журнала учета противопожарных инструктажей в электронном виде.

9.2. Фиксация результатов обучения и проверки соответствия знаний и умений лиц, осуществляющих трудовую деятельность в общеобразовательной организации, требованиям, предусмотренным программами противопожарного инструктажа, путем подписания работником и лицом, проводившим противопожарный инструктаж, документов, определяемых порядком обучения лиц мерам пожарной безопасности, электронной подписью в соответствии с требованиями Федерального закона от 6 апреля 2011 г. № 63-ФЗ «Об электронной подписи».

9.3. Все инструкции по охране труда и пожарной безопасности для работников, разработанные согласно номенклатуре должностей и профессий в соответствии с приказом директора школы, утверждаются директором общеобразовательной организации и согласовываются Профсоюзным комитетом с указанием номера протокола.

9.4. Все инструкции по охране труда в школе регистрируются в журнале учета инструкций по охране труда и выдаются работникам с регистрацией в журнале учета выдачи инструкций по охране труда.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящее Положение о порядке проведения инструктажей является локальным нормативным актом школы, согласовывается с Профсоюзным комитетом и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

10.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.10.1. настоящего Положения.

10.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ____ » _____ 2022 г.

**Положение
об учете и расследовании микротравм (микрорповреждений)
в образовательной организации**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об учете и расследовании микротравм (микрорповреждений) в школе разработано в соответствии с Федеральным Законом №273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 16 апреля 2022 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации №632н от 15 сентября 2021 года «Об утверждении рекомендаций по учету микрорповреждений (микротравм) работников», Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение об учете и расследовании микротравм в школе регламентирует основные термины и определения, определяет цели и задачи учета и расследования микротравм (микрорповреждений) в школе, регулирует порядок учета и расследования микротравм (микрорповреждений), а также устанавливает права и обязанности пострадавшего работника и директора школы в случае микротравмы (микрорповреждения).

1.3. Микротравма (микрорповреждение) - следствие предшествующих нарушений требований охраны труда, при организации и проведении работ, которые могут привести к более тяжелым последствиям, в первую очередь на рабочих местах, находящихся в зонах повышенной опасности.

1.4. Своевременное выявление и устранение возникающих опасностей получения работником микротравмы (микрорповреждения) позволяет предупредить несчастные случаи, профессиональные заболевания, снизить объем работы при их расследовании и финансовые затраты. Учет происшедших микротравм (микрорповреждений) позволяет провести качественный анализ с оценкой профессиональных рисков.

1.5. Объектом управления является охрана труда, как система сохранения жизни и здоровья работников и обучающихся образовательной организации в процессе трудовой и образовательной деятельности, включающая в себя правовые, организационно-технические, социально-экономические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия.

1.6. Директор образовательной организации осуществляет руководство по работе охраны труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности.

1.7. Должностные лица, осуществляющие работу по охране труда и обеспечению безопасности образовательной деятельности, определяются приказом директора школы.

1.8. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в школе возлагаются в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации на директора

образовательной организации, который в этих целях создает систему управления охраной труда (далее - СУОТ), согласно разработанному Положением о системе управления охраной труда в школе.

1.9. Действие настоящего Положения об учете и расследовании микротравм распространяется на всех работников общеобразовательной организации.

2. Основные термины и определения

2.1. В настоящем Положении об учете и расследовании микротравм в школе используются термины и определения в соответствии с ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования» и ГОСТ 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования».

2.2. **Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

2.3. **Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

2.4. **Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

2.5. **Работодатель** - физическое либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, установленных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

2.6. **Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудовой деятельности, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

2.7. **Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда.

2.8. **Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

2.9. **Микротравма** - незначительное повреждение тканей организма работника (ссадины, ушибы мягких тканей, кровоподтеки, поверхностные раны и др.), вызванное внешним воздействием опасного производственного фактора, которое не повлекло за собой расстройство здоровья или временную утрату трудоспособности работника с необходимостью его перевода на другую работу

2.10. **Безопасные условия труда, безопасность труда** - условия труда, при которых воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов исключены, либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

2.11. **Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

2.12. **Опасная ситуация (инцидент)** - ситуация, возникновение которой может вызвать воздействие на работника (работников) опасных и вредных производственных факторов.

2.13. **Оценка состояния здоровья работников** - процедуры оценки состояния здоровья работников путем медицинских осмотров.

2.14. **Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

2.15. **Специальная оценка условий труда** – комплекс мероприятий по выявлению вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудовой деятельности и оценке уровня их воздействия на работника.

3. Цели и задачи учета и расследования микротравм (микроразрывов) в школе

3.1. Целью организации проведения учета и расследования микротравм (микроразрывов) в образовательной организации является совершенствование внутренних процессов управления охраной труда в школе, предупреждение травматизма, аварийных ситуаций, а также выявления и в дальнейшем повышение эффективности в проведении системных мероприятий по управлению профессиональными рисками, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков, обеспечении улучшения условий и охраны труда.

3.2. Задачами для реализации цели по учету и расследованию микротравм (микроразрывов) в школе является:

- создание на основании полученного объема информации по результатам расследованных микротравм (микроразрывов) базы данных об имеющихся опасностях с оценкой выявленных профессиональных рисков в образовательной организации;
- подготовка и проведение мероприятий, направленных на минимизацию микротравм (микроразрывов) в школе.

4. Порядок учета микротравмы (микроразрыва) в образовательной организации

4.1. Основанием для регистрации микротравмы (микроразрыва) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к директору школы. В случае, если пострадавший обратился к медицинскому работнику, то медработнику необходимо сообщить о микротравме (микроразрыве) работника директору образовательной организации.

4.2. Директору школы после полученной информации необходимо убедиться в том, что пострадавшему оказана необходимая первая помощь и (или) медицинская помощь.

4.3. Директор образовательной организации доносит информацию до специалиста по охране труда о микротравме (микроразрыве) работника любым общедоступным способом.

4.4. При информировании специалиста по охране труда о микротравме (микроразрыве) работника указывается:

- фамилию, имя, отчество (при наличии) пострадавшего работника, должность;
- место, дату и время получения работником микротравмы (микроразрыва);
- характер (описание) микротравмы (микроразрыва);

- краткую информацию об обстоятельствах получения работником микротравмы (микроразрывов).

5. Порядок расследования микротравмы (микроразрывов) в образовательной организации

5.1. В результате полученной информации, специалисту по охране труда необходимо расследовать обстоятельства и причины, приведших к возникновению микротравмы (микроразрывов) работника, а также провести осмотр места происшествия.

5.2. При необходимости к рассмотрению обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм (микроразрывов) работника, привлекается директор организации, осуществляющий образовательную деятельность и проводится опрос очевидцев.

5.3. На основании полученной информации, специалист по охране труда составляет Справку (*Приложение 1*) и обеспечивает регистрацию о полученной микротравме (микроразрывов) работника в Журнале соответствующих сведений (*Приложение 2*).

5.4. Специалист по охране труда разрабатывает при необходимости мероприятия по предупреждению возможных опасностей и снижению профессиональных рисков, планированию работ по улучшению условий труда.

5.5. При подготовке перечня соответствующих мероприятий необходимо учитывать:

- обстоятельства получения микротравмы (микроразрывов), включая используемое оборудование, инструменты, материалы и сырье, приемы работы, условия труда, и возможность их воспроизведения в схожих ситуациях или на других рабочих местах;
- организационные недостатки в функционировании системы управления охраной труда;
- физическое состояние работника в момент получения микротравмы (микроразрывов);
- меры по контролю;
- механизмы оценки эффективности мер по контролю и реализации профилактических мероприятий.

5.6. По окончании расследования микротравмы (микроразрывов) директор школы проводит внеплановый инструктаж причастным работникам при нарушении требований охраны труда, если эти нарушения создавали реальную угрозу наступления тяжких последствий (п. 2.1.6 постановления Минтруда и Минобразования от 13.01.2003 № 1/29).

6. Права и обязанности работника в случае микротравмы (микроразрывов)

6.1. В соответствии с требованиями статьи 214 Трудового кодекса Российской Федерации работник обязан немедленно извещать директора образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае в школе или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.2. Пострадавшему работнику необходимо донести информацию до директора школы о происшедшей ситуации в образовательной организации.

6.3. Пострадавший работник имеет право на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравмы (микроразрывов).

7. Права и обязанности директора школы в случае микротравмы (микроразрывов)

7.1. Директор образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязан обеспечить безопасные условия и охраны труда работникам, принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций в школе, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, оказанию пострадавшим первой помощи.

7.2. Директор школы назначает ответственных за учет и расследование микротравмы в образовательной организации.

7.3. Директор школы в целях выполнения требований статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации должен:

- организовать ознакомление должностных лиц с порядком учета микротравм (микрорповреждений) работников;
- организовать информирование работников о действиях при получении микрорповреждения (микротравмы);
- организовать рассмотрение обстоятельств, выявление причин, приводящих к микротравмам (микрорповреждениям) работников, и фиксацию результатов рассмотрения в Справке о рассмотрении обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравмы (микрорповреждения) работника;
- обеспечить доступность в образовательной организации бланка Справки в электронном виде или на бумажном носителе;
- организовать регистрацию происшедших микротравм (микрорповреждений) в Журнале учета микрорповреждений (микротравм) работников;
- установить место и сроки хранения Справки и Журнала. Рекомендованный срок хранения Справки и Журнала составляет не менее 1 года;
- давать оценку своевременности, качеству расследования, оформления и учета микротравмы (микрорповреждений) в школе (при их наличии);
- принимать меры по предотвращению микротравмы (микрорповреждения), сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- обеспечивать контроль оформления и учета микротравм (микрорповреждений) в школе;
- обеспечивать финансирование мероприятий по улучшению условий труда (устранению причин микротравмы (микрорповреждения)).

8. Заключительные положения

8.1. Настоящее Положение об учете и расследовании микротравм в образовательной организации является локальным нормативным актом школы, принимается на Педагогическом совете и утверждаются (вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Положение об учете и расследовании микротравм (микрорповреждений) в школе принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.8.1. настоящего Положения.

8.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

Положение о системе управления профессиональными рисками

1. Общие положения

1.1. Данное Положение о системе управления профессиональными рисками в школе разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями на 16 апреля 2022 года, Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года №776н «Об утверждении Примерного положения о системе управления охраной труда», Трудовым Кодексом Российской Федерации (в редакции от 1 марта 2022 года), а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее Положение о системе управления профессиональными рисками в школе устанавливает требования к построению системы управления профессиональными рисками и процедурам управления профессиональными рисками образовательной организации, описывает управление профессиональными рисками как одной из процедур системы управления охраной труда (далее — СУОТ) в общеобразовательной организации.

1.3. Система управления профессиональными рисками является частью СУОТ и включает в себя следующие основные элементы:

- планирование работ на каждом рабочем месте;
- оценку состояния здоровья работников;
- мероприятия по снижению уровня профессиональных рисков;
- контроль выполнения мероприятий по снижению уровня профессиональных рисков.

1.4. Настоящее Положение руководствуется:

- Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом «О государственном контроле (надзоре) и муниципальном контроле в Российской Федерации»;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 209);
- Положением о системе управления охраной труда в общеобразовательной организации;
- Письмом Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. №12-688 "О направлении положений по СУОТ";

- ГОСТом Р 12.0.010-2009 Национальный Стандарт Российской Федерации «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Определение опасностей и оценка рисков»;
- Настоящим Положением.

1.5. Оценку профессиональных рисков осуществляют для выявленных наиболее опасных производственных объектов, технологических процессов и профессий работников образовательной организации с целью разработки мероприятий по предупреждению возможных опасностей и снижению уровня профессионального риска и планирования работ по улучшению условий труда работников.

1.6. Эффективными мероприятиями по снижению уровня профессиональных рисков в общеобразовательной организации являются административно-общественный контроль за состоянием условий труда и образовательной деятельности и подготовка (обучение) по охране труда.

2. Основные термины и понятия

2.1. **Профессиональный риск** — вероятность причинения вреда здоровью в результате воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов при исполнении работником обязанностей по трудовому договору или в иных случаях, установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами.

2.2. Порядок оценки уровня профессионального риска устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.3. **Управление профессиональными рисками** — комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

2.4. **Система управления охраной труда (СУОТ)** — комплекс взаимосвязанных и взаимодействующих между собой элементов, устанавливающих политику и цели в области охраны труда у конкретного работодателя и процедуры по достижению этих целей.

2.5. **Производственная деятельность** — совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

2.6. **Условия труда** — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

2.7. **Вредный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

2.8. **Опасный производственный фактор** — производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

2.9. **Безопасные условия труда** — условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

2.10. **Рабочее место** — место, где работник должен находиться или куда ему необходимо

прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

3. Организация идентификации опасностей и оценки риска

3.1. Для минимизации возможности причинения вреда здоровью работника директором школы организовывается система управления профессиональными рисками. Таким образом, разрабатывается комплекс взаимосвязанных мероприятий, являющихся элементами системы управления охраной труда и включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков.

3.2. С целью организации процедуры управления профессиональными рисками директор общеобразовательной организации с учетом типа и специфики деятельности организации устанавливает (определяет) порядок (алгоритм) реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- выявление опасностей;
- оценка уровней профессиональных рисков;
- снижение уровней профессиональных рисков.

3.3. Для выявления опасностей могут использоваться следующие источники информации:

- нормативные правовые и технические акты, справочная и научно-техническая литература, локальные нормативные акты и др.;
- результаты производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий;
- результаты аттестации рабочих мест;
- результаты санитарно-эпидемиологической оценки выпускаемой продукции;
- результаты наблюдения за технологическим процессом, производственной средой, рабочим местом, работой подрядных организаций, внешними факторами (дорогами, организацией питания, климатическими условиями и т.д.);
- результаты анализа анкет, бланков, опросных листов и т.д.;
- результаты аудита (опроса) сотрудников;
- опыт практической деятельности.

3.4. Оценка профессиональных рисков проводится в несколько этапов:

- создание комиссии для проведения оценки рисков;
- выбор методов оценки рисков;
- составление плана-графика работ по оценке рисков.

3.5. В целях организации работы по управлению профессиональными рисками в образовательной организации издается Приказ о мероприятиях по управлению профрисками, предусматривающий создание комиссии по идентификации опасностей и оценке рисков, в состав которой включаются специалист по охране труда (в случае его отсутствия – лицо, исполняющее функции специалиста по охране труда), уполномоченный по охране труда профсоюзного комитета и работники общеобразовательной организации (воспитатели, учителя, преподаватели, разнорабочие и т.д.). При необходимости в состав комиссии могут быть включены эксперты из сторонних организаций.

3.6. Лица, проводящие оценку профессиональных рисков, должны знать опасности, присущие оцениваемой деятельности и применяемые меры по их управлению.

3.7. Специалист по охране труда осуществляет информирование работников с результатами оценки рисков, связанных с выполняемой ими деятельностью, включая работников сторонних организаций, выполняющих работы на объектах общеобразовательной организации.

3.8. В рамках подготовки комиссии по идентификации опасностей и оценке рисков может быть организовано:

- обучение по охране труда работников (желательно очное);
- ознакомление работников с результатами проведенной специальной оценки условий труда и производственного контроля в общеобразовательной организации;
- изучение основных нормативных правовых актов, регулирующих процесс создания и функционирования СУОТ;
- изучение опыта оценки профессиональных рисков в образовательных организациях, результатов мониторинга и контрольных мероприятий систем управления профессиональными рисками.

3.9. В рамках информирования работников сторонних организаций директор школы:

- определяет структуры и назначает ответственных исполнителей, предназначенных для информирования подрядчиков и посетителей о своих требованиях в области обеспечения безопасных условий труда. При этом информация должна соответствовать опасностям и профессиональным рискам, связанным с выполняемой работой и предусматривать уведомление о последствиях невыполнения условий соответствия требованиям безопасности;
- информирует работников сторонних организаций об имеющихся средствах оперативного контроля (системы контроля прохода на территорию и т.п.).

3.10. В отношении работников сторонних организаций обмен информацией должен включать:

- требования охраны труда, относящиеся к посетителям;
- процедуры эвакуации и реакция на сигналы тревоги;
- контроль перемещения;
- контроль доступа и требования по сопровождению;
- средства индивидуальной защиты, которые необходимо применять.

3.11. Оценку рисков проводят как на каждом рабочем месте индивидуально, так и разбив рабочие места по группам, в каждой из которых работники одинаковых профессий выполняют аналогичные трудовые функции, например, воспитатели, учителя гуманитарных предметов.

3.12. На рабочих местах учителей-предметников повышенной опасности, таких как физика, химия, информатика, биология, технология, физическая культура оценка профессиональных рисков проводится индивидуально.

3.13. Факторы опасности фиксируются по итогам контрольного обхода рабочих мест, опроса работников, наблюдения за действиями работников во время выполнения ими трудовых функций.

3.14. Причины опасных ситуаций и событий, приводящих к ним, анализируются с точки зрения организации труда, условий труда, действий работников, соблюдения требований охраны труда, опасных приёмов трудовой деятельности, организации руководства обще-

образовательной организации.

3.15. Учитываются опасные ситуации, возникающие как при обычном ходе рабочего процесса, так и в исключительных и редких ситуациях.

Исключительными и редкими ситуациями в школе можно считать следующие:

- аварийная ситуация;
- внештатная ситуация;
- замена работника другим (по причине отпуска, болезни и др.);
- ремонт, уборка во время работы.

3.16. Анализ причин, приводящих к опасной ситуации, включающий установление цепи событий, приводящих к опасной ситуации, учитывается при разработке мероприятий по предотвращению рисков.

3.17. При идентификации опасностей выявляются работники, которые могут быть по разным причинам наиболее подвержены опасностям.

3.18. При идентификации опасностей составляется график, с помощью которого комиссия может ориентироваться, сколько времени имеется в наличии для работы на том или ином рабочем месте (группе рабочих мест).

3.19. График также предоставляет директору общеобразовательной организации возможность контролировать процесс оценки рисков.

3.20. Все члены комиссии должны быть заранее ознакомлены с возложенными обязанностями по процедуре оценки профрисков. Кроме того, следует учесть, что работники могут выполнять свои должностные обязанности не в одном кабинете или помещении, а на территории школы (например, работник по обслуживанию зданий и сооружений), что приводит к увеличению времени поиска возможных рисков.

3.21. В ходе подготовки к проведению процедуры оценки профрисков могут быть использованы материалы проверок органов государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства, в том числе результаты производственного контроля, а также материалы расследований несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

4. Идентификация опасностей и оценка рисков

4.1. Главной целью идентификации (выявления и признания) опасностей является определение всех опасностей, исходящих от технологического процесса, опасных веществ, выполняемых работ, оборудования и инструмента, участвующего в технологическом процессе, с определением потенциального ущерба безопасных условий труда и здоровья работника.

4.2. На первоначальном этапе формируется перечень рабочих мест, на которых необходимо провести работы по идентификации опасностей.

4.3. При составлении перечня рабочих мест директор общеобразовательной организации анализирует, уточняет и вносит в перечень следующую информацию:

- наименование должностей (профессий) работников школы;
- выполняемые на рабочих местах операции и виды работ;
- места выполнения работ;

- используемые при выполнении работ или находящиеся в местах выполнения работ здания и сооружения, оборудование, инструменты и приспособления, сырье и материалы;
- возможные аварийные ситуации при выполнении работ или в местах выполнения работ;
- описание и причины несчастных случаев и других случаев травмирования;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, имеющиеся на рабочем месте по результатам СОУТ.

Информация о технологическом процессе собирается и анализируется с учетом не только штатных условий своей деятельности, но и случаев отклонения в работе, в том числе связанных с возможными авариями.

4.4. Работы по идентификации опасностей осуществляются с привлечением специалиста по охране труда, комиссии по охране труда, работников или уполномоченных ими представительных органов.

4.5. Обследование рабочих мест в общеобразовательной организации включает:

- обход рабочих мест с осмотром территории (производственных помещений), проходов на рабочие места и путей эвакуации;
- наблюдение за выполнением работниками порученной им работы и их действиями;
- выявление опасностей и оценку применяемых (существующих) мер контроля (диалог с руководителем работ и работниками);
- выявление источников опасностей и (или) опасных ситуаций (инициирующих событий), связанных с выполняемой работой.

4.6. Для идентифицированных опасностей определяются существующие меры управления, такие, например, как:

- средства коллективной защиты – ограждение машин, блокировки, сигнализации, предупредительные огни, сирены;
- административные меры управления – надписи о соблюдении безопасности, предупреждения, маркировка опасных зон, маркировка пешеходных дорожек, процедуры обеспечения безопасности, проверки оборудования, контроль доступа, системы обеспечения безопасности работы, наряды - допуски на проведение работ, инструктажи по охране труда т.д.;
- организационные меры – замена оборудования, машин и механизмов, модернизация существующего оборудования, машин и механизмов и т.д.;
- средства индивидуальной защиты.

4.7. Опасности, связанные с вредными факторами, которые могут привести к возникновению профессиональных заболеваний, а также результаты оценки, которые относятся к таким опасностям, должны быть представлены в материалах специальной оценки условий труда. Меры по снижению связанных с ними рисков необходимо представить в плане мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда. Указанные опасности и связанные с ними риски не повторяют в оценке профессиональных рисков. Однако следует учитывать присущие рабочему месту опасности, которые по каким-либо причинам отсутствуют в карте специальной оценки условий труда (повышенная яркость освещения, отраженная блескость и т.п.).

5. Оценка риска

5.1. Риск является сочетанием вероятности и возможной величины вреда, причиняемого опасностью.

5.2. Определение величины риска производится с целью установления его степени и ранжирования факторов опасности.

5.3. При описании процедуры управления профессиональными рисками работодателем учитывается следующее:

- управление профессиональными рисками осуществляется с учетом текущей, прошлой и будущей деятельности работодателя;
- тяжесть возможного ущерба растет пропорционально увеличению числа людей, подвергающихся опасности;
- все оцененные профессиональные риски подлежат управлению;
- процедуры выявления опасностей и оценки уровня профессиональных рисков должны постоянно совершенствоваться и поддерживаться в рабочем состоянии с целью обеспечения эффективной реализации мер по их снижению;
- эффективность разработанных мер по управлению профессиональными рисками должна постоянно оцениваться.

5.4. К мерам по исключению или снижению уровней профессиональных рисков относятся:

- исключение опасной работы (процедуры);
- замена опасной работы (процедуры) менее опасной;
- реализация инженерных (технических) методов ограничения риска воздействия опасностей на работников;
- реализация административных методов ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- использование средств индивидуальной защиты;
- страхование профессионального риска.

5.5. При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков необходимо рассмотреть:

- трудовые процессы и их параметры;
- опасные вещества;
- оборудование, инструменты и приспособления;
- типовые работы (работы, выполняемые на регулярной основе);
- техническое обслуживание, техническая диагностика, ремонт оборудования, приспособлений;
- нетиповые работы, включая, выезды за пределы рабочего места (командировки);
- деятельность всего персонала, имеющего доступ к рабочему месту, включая подрядчиков и посетителей;
- опасности, возникающие вне рабочего места и способные негативно повлиять на здоровье и безопасность лиц, работающих на рабочих местах;
- опасности, возникающие вблизи от рабочего места.

5.6. Для проведения идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков рабочая группа определяет перечень рабочих мест. Рабочие места выбираются таким образом,

чтобы получить максимально достоверное представление об опасностях, существующих на данном рабочем месте.

5.7. Из рабочих мест с идентичным характером выполняемых работ и аналогичными условиями труда выбирается одно-два рабочих места. В обязательном порядке проводится идентификация опасностей и оценка профессиональных рисков для тех работников, которые имеют непостоянные рабочие места (рабочий по обслуживанию зданий и т.д.), а также нарушителей трудовой дисциплины.

5.8. Определение величины риска проводится в ситуации, соответствующей моменту контроля, без преувеличения и преуменьшения риска. В оценке необходимо стремиться к наиболее объективной величине.

5.9. Величина риска образуется из вероятности опасного события и значимости (серьезности) причиняемых им последствий. В документы оценки рисков вносится величина риска, основываясь на его последствиях. При необходимости совокупная величина может делиться по нескольким различным последствиям.

5.10. Значимость последствий означает серьезность причиняемого здоровью человека вреда, вызываемого событием, вызвавшим этот вред.

5.11. При оценке серьёзности последствий учитываются следующие факторы:

- характер причиненного вреда (незначительный / значительный);
- широта последствий (сколько лиц пострадало);
- повторяемость вредного воздействия / нет повторяемости;
- продолжительность вредного воздействия (короткая / длительная).

5.12. Уровень тяжести ущерба, вызванных опасностью, оценивается по следующим критериям:

Тяжесть ущерба	Весовой коэффициент	Вербальное описание ущерба
Малый	5	Событие вызывает кратковременное заболевание или нарушение здоровья, которые не предполагают обращение за специализированной медицинской помощью, вследствие чего возможно отсутствие на работе не более трёх дней
Средний	10	Событие вызывает значительные и длительные последствия. Предполагает обращение за медицинской помощью, временную нетрудоспособность от 4 до 30 дней
Большой	15	Событие вызывает постоянные и необратимые повреждения. Предполагает тяжёлую временную нетрудоспособность более 30 дней или постоянную нетрудоспособность (серьёзные профессиональные заболевания, необходимость смены профессии, стойкая нетрудоспособность или летальный исход)

5.13. В определении серьезности последствий, особенно в опасных случаях, и при оценке значения их в ущербе для здоровья, учитывается мнение медицинских работников.

5.14. При рассмотрении в качестве идентифицированных опасностей опасных и вредных производственных факторов по ГОСТ 12.0.003 «Опасные и вредные производственные факторы. Классификация» в качестве критериев выбора уровня тяжести ущерба можно использовать классы условий труда, установленные по результатам аттестации рабочих мест.

5.15. При оценке степени вероятности событий, приводящих к опасной ситуации, учитываются такие факторы, как:

- частота проявления вредного воздействия;
- продолжительность вредного воздействия;
- возможность предвидеть заранее появление вредного воздействия;
- возможность предотвратить вредное воздействие.

5.16. Степень вероятности событий, приводящих к опасной ситуации, оценивается в соответствии с критериями:

Степень вероятности	Критерии вероятности события
Маловероятно	Событие, которое возникает редко и нерегулярно
Вероятно	Событие, которое возникает время от времени, но нерегулярно
Высокая вероятность	Событие, которое возникает часто и регулярно

5.17. Оценку рисков на рабочем месте производят с использованием представленных формул (1) и (2) в следующей последовательности:

- идентифицируют опасности и при необходимости их проявления;
- каждой идентифицированной опасности ставят в соответствие возможный ущерб и соответствующий ему весовой коэффициент;
- определяют качественные значения вероятностей наступления ущербов и исхода, не связанного с наступлением ущерба, и соответствующие им весовые коэффициенты путем логического анализа дерева событий или с использованием вербального описания вероятностей (частот);
- путем перемножения численных значений вероятностей (частот) наступления ущербов на соответствующие весовые коэффициенты ущербов определяют риски по каждой из идентифицированных опасностей;
- по шкале оценки значимости рисков оценивают значимости рисков по каждой из идентифицированных опасностей;
- путем сложения рисков для каждой идентифицированной опасности на рабочем месте определяют общий риск;
- по шкале оценки значимости рисков оценивают значимость риска на рабочем месте.

6. Разработка мер по исключению и снижению уровней рисков

6.1. Управление риском включает в себя принятие решений о приоритетности выполнения мер по управлению риском и разработку соответствующих мероприятий по его снижению.

6.2. Все идентифицированные риски после их оценки подлежат управлению с учетом приоритетов применяемых мер, в качестве которых используют:

- исключение опасной работы (процедуры);
- замену опасной работы (процедуры);
- технические методы ограничения воздействия опасностей на работников;
- организационные методы ограничения времени воздействия опасностей на работников;
- средства коллективной и индивидуальной защиты — страхование профессионального риска.

6.3. Необходимо использовать превентивные меры управления профессиональными рисками (наблюдение за состоянием здоровья работника, осведомление и консультирование об опасностях и профессиональных рисках на рабочих местах, инструктирование и обучение

по вопросам системы управления профессиональными рисками и др.) и отдавать им предпочтение.

6.4. Процесс оценки рисков имеет циклический характер и его нельзя останавливать. Осуществляя функционирование системы управления охраной труда, в рамках которой проведена оценка профрисков, необходимо постоянно проводить ее мониторинг.

6.5. В случае неудовлетворительного результата следует максимально быстро принимать корректирующие меры, начиная с внеплановой оценки рисков и заканчивая внесением изменений в Положение о СУОТ.

6.6. Процесс мониторинга сопровождается ведением документации как на бумажных носителях, так и в электронном виде. Полученные данные в дальнейшем используются в целях оценки и прогноза состояния безопасности и охраны труда в организации.

6.7. При проведении оценки профессиональных рисков на рабочих местах работодатель обязан:

- обеспечить проведение оценки профессиональных рисков на рабочих местах;
- ознакомить в письменной форме работника с результатами проведения оценки профессиональных рисков на его рабочем месте;
- реализовывать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов оценки профессиональных рисков.

6.8. Работник вправе:

- присутствовать при проведении оценки профессиональных рисков на его рабочем месте;
- обращаться к работодателю, в комиссию по оценке профессиональных рисков с предложениями по осуществлению идентификации опасностей на его рабочем месте и за получением разъяснений по вопросам проведения оценки профессиональных рисков на его рабочем месте;
- работник обязан ознакомиться с результатами оценки профессиональных рисков на его рабочем месте.

7. Оценка эффективности мер по управлению профессиональными рисками

7.1. Эффективность мер по управлению профессиональными рисками оценивается в ходе внутреннего аудита СУОТ (1 раз в год).

7.2. Уровень эффективности мер по управлению профессиональными рисками определяется по критериям в соответствии с разрабатываемой программой внутреннего аудита СУОТ.

8. Распределение ответственности за реализацию системы управления профрисками

8.1. Ответственность за реализацию системы управления профессиональными рисками в образовательной организации в целом, формирование Реестра опасностей несёт директор (см. Приложение 1).

8.2. Ответственность за проведение процесса идентификации опасностей и достоверность предоставляемых данных по результатам идентификации опасностей возлагается комиссии по идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков (см. Приложения 2 и 3).

8.3. Ответственность за оформление результатов идентификации опасностей и хранение документации по процедуре управления рисками в школе возлагается на специалиста по охране труда.

8.4. Планирование мероприятий по воздействию на риск и контроль за их выполнением осуществляется администрацией общеобразовательной организации с привлечением представителей профсоюза (см. *Приложение 5*).

9. Заключительные положения

9.1. Настоящее Положение о системе управления профессиональными рисками является локальным нормативным актом, принимается на Совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

9.3. Положение о системе управления профессиональными рисками общеобразовательной организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.9.1. настоящего Положения.

9.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

Положение о здоровьесберегающей деятельности

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о здоровьесберегающей деятельности регулирует здоровьесберегающую деятельность в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.2. Данное Положение о здоровьесберегающей деятельности разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 25 июля 2022 года, ст.41, Конвенцией о правах ребёнка, семейным Кодексом РФ, Федеральным законом от 21.11.2011 года №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» с изменениями на 13 июля 2022 года, Федеральным законом от 17.09.1998 г. № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» (с изменениями от 02.07.2021), Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года N 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами СанПиН 2.3/2.4.3590-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организации общественного питания населения", Уставом общеобразовательной организации.

1.3. Настоящее Положение обеспечивает комплексное решение задач по оздоровлению обучающихся, профилактике заболеваний, психологической и социальной адаптации обучающихся, формированию навыков здорового образа жизни, сохранению и укреплению здоровья в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2. Цели положения

2.1. Целями здоровьесберегающей деятельности образовательной организации являются сохранение и укрепление здоровья обучающихся, развитие потребности в здоровом образе жизни, формирование физически здоровой личности, содействие всем участникам образовательной деятельности в приобретении устойчивой мотивации на здоровый образ жизни. Обучение здоровью в организации, осуществляющей образовательную деятельность, проводится систематически и непрерывно с учетом особенностей развития обучающихся (в том числе с использованием информационно-коммуникационных технологий).

3. Задачи здоровьесберегающей деятельности

3.1. Деятельность организации, осуществляющей образовательную деятельность, направлена на решение следующих задач:

- применение здоровьесберегающих технологий в организации образовательной деятельности;
- реализация пропаганды здорового образа жизни среди обучающихся с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей, состояния здоровья;
- поддержка программ по укреплению и сохранению здоровья обучающихся;
- организация обмена информацией, изучение и распространение передового опыта в деле защиты здоровья обучающихся в среде общеобразовательной организации;
- использование инновационного опыта в организации профилактической деятельности;
- разработка технологии психолого-педагогического сопровождения сотрудников и обучающихся в образовательной деятельности;
- активизация участия семьи в решении вопросов охраны и укрепления здоровья детей;
- предупреждение перегрузки обучающихся в учебной деятельности. Оптимальная организация учебного дня и недели с учётом санитарно-гигиенических норм и возрастных особенностей обучающихся;
- привлечение максимально возможного количества обучающихся к занятиям в спортивных секциях;
- развитие системы организации групп здоровья для ослабленных детей.

4. Основные направления укрепления здоровья обучающихся

- 4.1. Восстановление и формирование адаптационных возможностей организма ребенка.
- 4.2. Обеспечение эффективного участия специалистов психолого-педагогической поддержки, педагогов, медицинских работников в разработке учебных методик, здоровьесберегающей инфраструктуры образовательной организации.
- 4.3. Обеспечение высокого качества физического и спортивного воспитания обучающихся школы.
- 4.4. Обеспечение сбалансированного питания обучающихся.
- 4.5. Профилактика девиантного поведения и возникновения зависимости от употребления психоактивных веществ.
- 4.6. Проведение мониторинга состояния здоровья и развития каждого ребенка в течение всего периода обучения.
- 4.7. Создание координирующей группы педагогов, занимающихся проблемой здоровьесбережения.
- 4.8. Изучение методик здоровьесбережения, повышение квалификации педагогического коллектива по вопросам реализации здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности.
- 4.9. Проведение лектория для педагогов коллектива.
- 4.10. Организация внутришкольных здоровьесберегающих проектов.
- 4.11. Организация работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, спортивной направленности.
- 4.12. Организация спортивных соревнований и праздников.
- 4.13. Проведение дней и недель здоровья.

- 4.14. Поведение тематических родительских собраний по здоровому образу жизни.
- 4.15. Диспансеризация обучающихся.
- 4.16. Создание условий для организации горячего питания.
- 4.17. Организация профилактической работы.
- 4.18. Организация работы оздоровительного лагеря с дневным пребыванием.
- 4.18.1. Оздоровительный лагерь с дневным пребыванием детей — это форма оздоровительной и образовательной деятельности в период каникул с обучающимися в дневное время с обязательной организацией их питания.
- 4.18.2. В лагерь принимаются дети с 7 до 14 лет.
- 4.18.3. До объявления о наборе детей в лагерь администрация общеобразовательной организации обязана проинформировать родителей (законных представителей) об организации отдыха детей в каникулярное время.
- 4.18.4. Подготовить следующие документы:
- санитарно-эпидемиологическое заключение;
 - согласование с органами Государственного пожарного надзора;
 - план работы лагеря;
 - документы, подтверждающие прохождение медицинского обследования воспитателями лагеря, его начальником, работниками, обеспечивающими питание детей;
 - договор с организацией на питание;
 - примерное меню;
 - списки детей;
 - заявления от их родителей (законных представителей);
 - приказ на открытие лагеря.

5. Содержание здоровьесберегающей деятельности

5.1. Основанием для реализации оздоровительной деятельности в организации, осуществляющей образовательную деятельность, является наличие договора между школой и учреждением здравоохранения Шушенская ЦРБ. Образовательная организация включает все элементы и направления деятельности по укреплению здоровья в число приоритетных видов образовательной и социальной деятельности образовательной организации.

5.2. Структура оздоровительных блоков формируется школой самостоятельно в зависимости от материально-технических возможностей и задач реализуемых оздоровительных программ.

5.3. Медицинское обслуживание в образовательной организации включает:

- профилактические осмотры обучающихся квалифицированными медицинскими специалистами поликлиники;
- мониторинг здоровья обучающихся;
- профилактику социально значимых заболеваний;
- предупреждение развития нарушений осанки и снижения остроты зрения;
- оказание квалифицированной медицинской помощи;
- психологическую поддержку (в том числе психологическое консультирование) для всех обучающихся, способствующую развитию эмоциональной сферы, повышению качества социальных взаимодействий

5.4. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, обеспечивает:

- работу по профилактике утомляемости обучающихся, охране зрения, заболеваний опорно-двигательного аппарата и др.
- работу по организации школьного питания.
- анализ состояния и планирование работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, по данному направлению.
- организацию режима дня для обучающихся, нагрузки, питания, физкультурно-оздоровительной работы, профилактики вредных привычек.
- организацию просветительской работы организации, осуществляющей образовательную деятельность, среди родителей.
- просветительно-воспитательную работу с обучающимися, направленную на формирование ценности здоровья и здорового образа жизни.
- внедрение дополнительных образовательных программ, реализующихся во внеурочной деятельности.
- проведение лекций, бесед, консультаций по проблемам сохранения и укрепления здоровья, профилактики вредных привычек; проведение дней здоровья, конкурсов, праздников и других мероприятий, направленных на пропаганду здорового образа жизни.
- оказание содействия лицам, которые проявили выдающиеся способности в физической культуре и спорте.
- организацию предоставления психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации.
- оказание первичной медицинской помощи в порядке, установленном законодательством в сфере охраны здоровья.
- обеспечение безопасности обучающихся во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.
- организацию профилактики несчастных случаев с обучающимися во время пребывания в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.5. Анализ здоровьесберегающей деятельности образовательной организации основывается на индикаторах, которые позволяют оценить влияние условий среды, методик и режимов обучения на функциональные возможности организма и здоровье учащихся, уровень их знаний, умений и навыков при формировании культуры здоровья. Для проведения самоаудита в сфере здоровьесбережения используются критерии оценки деятельности, разработанные с учетом опыта по здоровьесберегающей деятельности образовательных организаций.

5.6. Для оценки и динамического контроля результатов деятельности школы в области здоровьесбережения должны использоваться современные технологии комплексного мониторинга среды и здоровья обучающихся. Медицинское обеспечение включает профилактические осмотры обучающихся. Результаты осмотров используются для определения детей групп риска в отношении здоровья, оценки эффективности деятельности образова-

тельной организации по здоровьесбережению обучающихся.

5.7. Самоаудит здоровьесберегающей деятельности образовательной организации проводится администрацией два раза в год, в начале и в конце учебного года, и включает оценку показателей среды, развития, здоровья и уровня знаний, навыков и умений в области здоровья.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее Положение о здоровьесберегающей деятельности является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. *Положение о здоровьесберегающей деятельности общеобразовательной организации* принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1. настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силы

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

Положение

о квотировании рабочих мест для инвалидов в общеобразовательной организации

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в школе** разработано в соответствии с Законом Российской Федерации от 24.11.1995 года № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» с изменениями на 29 ноября 2021 года, Трудовым кодексом Российской Федерации, а также Уставом образовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее *Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов* определяет условия и порядок квотирования рабочих мест для инвалидов в школе, устанавливает порядок приема на квотируемые рабочие места, регламентирует социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте.

1.3. Квотирование рабочих мест в школе проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

1.4. *Инвалид* — лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты.

1.5. *Социальная защита инвалидов* — система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества.

1.6. *Социальная поддержка инвалидов* — система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения.

1.7. В Российской Федерации не допускается дискриминация по признаку инвалидности. Для целей настоящего Федерального закона под дискриминацией по признаку инвалидности понимается любое различие, исключение или ограничение по причине инвалидности, целью либо результатом которых является умаление или отрицание признания, реализации или осуществления наравне с другими всех гарантированных в Российской Федерации прав и свобод человека и гражданина в политической, экономической, социальной, культурной, гражданской или любой иной области.

1.8. *Индивидуальная программа реабилитации (ИПР) инвалида* — комплекс оптимальных

для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности.

1.9. *Квота* — минимальное количество рабочих мест для инвалидов, испытывающих трудности в поиске работы (в процентах от среднесписочной численности работников организаций), которых работодатель обязан трудоустроить в данной организации, включая количество мест, на которых уже работают лица указанной категории.

1.10. В *среднесписочную численность работников* организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей и лиц, выполняющих работы или оказывающих услуги по гражданско-правовым договорам.

2. Условия и порядок квотирования рабочих мест в школе

2.1. Работодатели в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязаны:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

2.2. Квота для трудоустройства инвалидов устанавливается на один календарный год и составляет не более 3 % от среднесписочной численности работников.

2.3. Работодатель в соответствии с установленной квотой создает в случае необходимости специальные рабочие места или выделяет необходимое количество обычных рабочих мест для инвалидов.

2.4. На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду.

2.5. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.6. Со дня установления квоты администрация школы обязана сохранять рабочие места, на которых трудятся инвалиды.

2.7. На рабочие места, выделенные в счет установленных квот, трудоустраиваются инвалиды, которые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида имеют рекомендации к труду.

2.8. Рабочие места, на которых на момент установления квоты работают инвалиды, учитываются в установленном количестве квотируемых рабочих мест.

2.9. При установлении квоты не учитываются рабочие места, созданные для специальностей и профессий, не предусматривающих использование труда инвалидов в соответствии

с законодательством.

2.10. Рабочие места для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой создаются за счет средств организаций и иных источников, предусмотренных законодательством.

2.11. Трудоустройство инвалидов в счет установленной квоты осуществляется работодателем как по направлениям центра занятости населения, так и самостоятельно.

2.12. Ежемесячно до 25 числа администрация обязана предоставлять информацию о наличии вакантных рабочих мест и о выполнении квоты для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах школы в государственное казенное учреждение «Центр занятости».

2.13. Информация о закрытии свободных рабочих мест предоставляется в трехдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

2.14. Администрация школы содействует реализации мероприятий, направленных на обеспечение занятости и социальной защиты инвалидов.

2.15. Количество и перечень рабочих мест для трудоустройства инвалидов, выделенные в счет установленной квоты, утверждаются приказом директора школы.

3. Порядок приема на квотируемые рабочие места в школе

3.1. При приеме на работу, а также во время работы гражданин не обязан (но может) уведомлять работодателя о наличии у него (установлении ему) инвалидности.

3.2. Для приема на квотируемые рабочие места работникам необходимо предоставить документы, подтверждающие инвалидность:

- справку медико-социальной экспертизы (форма утверждена Постановлением Минздравсоцразвития РФ от 24.11.2010 года №1031н);
- индивидуальную программу реабилитации инвалида (далее – ИПР). Образец данной формы утвержден Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июня 2017 года №486-н "Об утверждении Порядка разработки и реализации индивидуальной программы реабилитации или абилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации или абилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, и их форм". Согласно положениям ст. 11 Закона №181-ФЗ ИПР является обязательной для исполнения соответствующими органами государственной власти, органами местного самоуправления, а также организациями (в том числе работодателями) независимо от организационно-правовых форм и форм собственности. Если работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

3.3. При устройстве работника (инвалида) на работу на общих основаниях (не в счет квоты) работодатель не вправе требовать от него документы, не предусмотренные при этом Трудовым кодексом (в частности, документы, подтверждающие его инвалидность) (ст. 65

ТК РФ).

3.4. При несоблюдении инвалидом, трудоустроенным по квоте, трудового законодательства, организация вправе уволить его в соответствии с законодательством о труде, уведомив об этом Центр занятости не позднее трех дней с момента увольнения.

3.5. Когда работник, которому установлена меньшая степень способности к выполнению трудовой деятельности, предоставил работодателю все подтверждающие документы, а также не отказался от реализации своей ИПР, работодатель обязан соблюсти требования ИПР, связанные с осуществлением работником труда (уменьшение тяжести, напряженности и (или) уменьшение объема работы и т.д.).

3.6. В случае отказа инвалида от ИПР в целом или от реализации отдельных ее частей работодатель освобождается от ответственности за ее исполнение.

4. Социальные гарантии для инвалидов, трудоустроенных по квоте в школе

4.1. Инвалидам, работающим в организации, осуществляющей образовательную деятельность, работодатель создает необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

4.2. Для работников, получивших инвалидность в результате профессионального заболевания или трудового увечья в школе, администрация образовательной организации обязана выделить или организовать рабочие места, которые в состав квоты не входят.

4.3. Для работников, являющихся инвалидами первой и второй группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.4. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.5. В соответствии со статьей 23 Федерального закона №181-ФЗ инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней, а также на основании письменного заявления инвалида. То есть, работодатель обязан предоставлять инвалидам ежегодный дополнительный отпуск в количестве не менее 2 дней, поскольку по общему правилу в соответствии со ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного отпуска составляет 28 дней.

4.6. В соответствии с ч. 2 ст. 128 ТК РФ работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося инвалидом, обязан предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

4.7. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, что такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.8. В соответствии с ч. 2 ст. 96, ч. 5 ст. 99, ч. 7 ст. 113 ТК РФ инвалиды должны быть ознакомлены под роспись со своим правом отказаться от работы в ночное время, сверхурочной работы, от работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Кроме того, привлечение инвалидов к указанным категориям работ допускается только в том случае, если они не запрещены им по состоянию здоровья (ст. 23 Закона № 181-ФЗ).

5. Обязанности, права, ответственность работодателя

5.1. Работодатель в соответствии с установленной квотой обязан:

- создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов, предусмотрев при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест;
- создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида;
- осуществлять учёт трудоустраивающихся инвалидов в пределах установленной квоты;
- предоставлять в установленном законодательством Российской Федерации порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов;
- ежемесячно, до 25 числа месяца, следующего за отчётным периодом, предоставлять информацию в центр занятости населения по выполнению установленной квоты.
- направлять в центр занятости населения информацию о приёме на работу инвалидов на котируемые рабочие места в трёхдневный срок с момента заключения трудового договора с инвалидом.

5.2. Работодатель обязан выполнять установленную ему квоту. Квота считается выполненной, если на все созданные, выделенные в счёт установленной квоты рабочие места трудоустроены инвалиды. Трудоустроенными считаются инвалиды, оформившие трудовые отношения с работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.3. Работодатели вправе запрашивать и получать от уполномоченного органа исполнительной власти информацию, необходимую для создания рабочих мест в счет установленной квоты.

5.4. За неисполнение вышеуказанных законов работодатель несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.5. Уплата работодателем административного штрафа не освобождает его от обязанностей по выполнению требований настоящего Закона.

6. Ответственность за невыполнение квоты

6.1. Квота считается выполненной, если на все выделенные или созданные в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством.

6.2. В случаях непредоставления или несвоевременного предоставления информации, о наличии/отсутствии свободных рабочих мест, предоставления указанных сведений в неполном объёме или искаженном виде, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством, отказа в приеме на работу инвалида в пределах установленной квоты директор образовательной организации несет административную ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее *Положение о котировании рабочих мест для инвалидов* является локальным нормативным актом, принимается на Совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. *Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов общеобразовательной организации* принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1. настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ____ » _____ 2022 г.

Положение о системе видеонаблюдения

1. Общие положения

1.1. Данное **Положение о системе видеонаблюдения в школе** разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. с изменениями на 16 апреля 2022 года, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных» с изменениями на 2 июля 2021 года, Постановлением Правительства РФ от 01.11.2012 № 1119 «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных», а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

1.2. Настоящее *Положение о видеонаблюдении в школе* закрепляет порядок использования системы видеонаблюдения и полученных в результате использования системы видеоданных.

1.3. Система открытого видеонаблюдения в организации, осуществляющей образовательную деятельность, является элементом общей системы безопасности общеобразовательной организации, направленной на обеспечение безопасности организации учебно-воспитательной деятельности, поддержание дисциплины и порядка в школе, предупреждение возникновения чрезвычайных ситуаций и объективности расследования в случаях их возникновения.

1.4. Система видеонаблюдения в помещениях образовательной организации является открытой, ведется с целью обеспечения системы безопасности школы, участников образовательных отношений и не может быть направлена на сбор информации о конкретном человеке.

1.5. Видеонаблюдение осуществляется с целью документальной фиксации возможных противоправных действий, которые могут нанести вред имуществу и интересам школы. В случае необходимости материалы видеозаписей, полученных камерами видеонаблюдения, могут использоваться в качестве доказательства в уголовном или гражданском судопроизводстве для доказывания факта совершения противоправного действия, а также для установления личности лица, совершившего соответствующее противоправное действие.

1.6. Настоящее Положение обязательно к соблюдению работниками и посетителями образовательной организации.

2. Цель и задачи

2.1. Целью системы видеонаблюдения является создание условий для обеспечения безопасности учебно-воспитательной деятельности, своевременного реагирования при воз-

никновении опасных (противоправных) ситуаций, принятия необходимых мер по оказанию помощи и защиты участников образовательной деятельности в случае чрезвычайного происшествия.

2.2. Задачи мероприятий по обеспечению безопасности путем установки системы видеонаблюдения:

- защита участников образовательной деятельности, их прав и интересов, имущества от неблагоприятных воздействий;
- раннее выявление причин и признаков опасных ситуаций, их предотвращение и устранение;
- предупреждение и минимизация рисков травматизма участников образовательной деятельности;
- предупреждение, устранение причин (последствий) деятельности, приводящей к порче имущества школы.
- повышение эффективности действий при возникновении нештатных и чрезвычайных ситуаций;
- обеспечение антитеррористической защиты участников образовательных отношений и территории школы, охраны порядка и безопасности;
- пресечение противоправных действий со стороны работников школы и посетителей.

3. Порядок организации системы видеонаблюдения

3.1. Решение об установке системы видеонаблюдения принимается директором организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3.2. Система видеонаблюдения в помещениях школы является открытой. Система видеонаблюдения входит в систему контроля доступа и включает в себя ряд устройств: камеры, мониторы, записывающие устройства.

3.3. Видеокамеры устанавливаются в корпусах в следующих зонах:

3.3.1. В местах возможного несанкционированного проникновения посторонних лиц (входные зоны);

3.3.2. В местах повышенного риска возникновения опасной ситуации: коридорах, рекреациях, лестничных пролетах, холлах первого этажа, в учебных помещениях, предназначенных для проведения спортивных, массовых, общешкольных, культурно-развлекательных мероприятиях (спортивный, актовомый залы).

3.4. Места размещения видеокамер обозначаются специальными информационными табличками.

3.5. По мере финансирования могут устанавливаться дополнительные камеры.

3.6. Участники образовательной деятельности, которые потенциально могут попасть в зону видеонаблюдения, информируются о видеонаблюдении с использованием следующих форм:

- размещение объявлений перед входом, в помещениях;
- информирование членов образовательной деятельности на общих собраниях (родительских, педагогических, ученических);

- иные способы, позволяющие гражданину принять решение о том, готов ли он стать объектом видеонаблюдения.
4. Просмотр, хранение данных видеонаблюдения и передача данных третьим лицам
- 4.1. Отображение процесса видеозаписи внешних камер производится на экране 1, установленном на 1 этаже в непосредственной близости от рабочего места сторожа (вахтера) в зоне доступного наблюдения и на экране 2, установленном в кабинете директора, с целью своевременного реагирования на возникновение признаков и причин опасных ситуаций.
- 4.2. Система видеонаблюдения работает в круглосуточном режиме. Запись сохраняется в течение 30 календарных дней, после чего автоматически уничтожается.
- 4.3. Запись информации ведется на жесткий диск, является конфиденциальной, не подлежит перезаписи, редактированию, передачи третьим лицам.
- 4.4. Видеоматериалы не могут выкладываться в Интернет, локальную сеть или доводиться до всеобщего сведения без письменного согласия лиц, в отношении которых снят видеоматериал.
- 4.5. Доступ к просмотру записей видеонаблюдения, хранящимся установленный период на жестком диске имеет директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, заместители директора школы, лаборант кабинета информатики, сторож, гардеробщик, осуществляющие охрану образовательной организации. Обеспечением конфиденциальности является пароль доступа к информации жесткого диска, хранящийся у директора школы.
- 4.6. Просмотр записанных изображений может осуществляться исключительно при личном участии директора организации, осуществляющей образовательную деятельность, в условиях ограниченного доступа (при отсутствии посторонних лиц). Для защиты публичных интересов (т.е. выявление факта совершения правонарушения) в процессе могут участвовать лица, изображенные на записи, сотрудники полиции (при наличии заявлений от родителей или учителей), а также законные представители лиц, изображенных на записи.
- 4.7. Если камеры видеонаблюдения зафиксировали конфликтную (нестандартную) ситуацию, то для таких записей устанавливается специальный срок хранения – 6 (шесть) месяцев. Если камеры зафиксировали конфликтную ситуацию между посетителем и работником школы, то такие записи подлежат хранению в течение срока исковой давности, т.е. в течение трех лет с момента установления факта возникновения конфликта. Если камеры зафиксировали административный проступок, то такие записи хранятся в течение всего срока производства по административному делу. По надлежащему запросу правоохранительных органов или по постановлению о выемке данные материалы передаются правоохранительным органам.
- 4.8. Если камеры зафиксировали конфликтную ситуацию, то такие записи подлежат хранению в течение срока исковой давности, т.е. в течение трех лет.
- 4.9. В помещениях, предназначенных для личных нужд обучающихся и работников образовательной организации, видеонаблюдение не ведется.
- 4.10. Запись с системы видеонаблюдения может быть предоставлена только в случаях официального запроса правоохранительных органов.

4.11. Обслуживание и содержание системы видеонаблюдения осуществляется на основании договора между образовательной организацией и название организации.

5. Ответственность за нарушение правил обработки персональных данных

5.1. Информация, собранная на видеомонитор при помощи видеонаблюдения, относится к персональным данным, за разглашение которых виновные лица могут быть привлечены к ответственности вплоть до увольнения.

5.2. Моральный вред, причиненный субъекту персональных данных вследствие нарушения его прав, нарушения правил обработки персональных данных, установленных Федеральным законом, а также требований к защите персональных данных подлежат возмещению в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее *Положение о системе видеонаблюдения* является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

6.3. *Положение о системе видеонаблюдения общеобразовательной организации* принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.6.1 настоящего Положения.

6.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

Положение об организации работы по обеспечению пожарной безопасности в школе

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение об организации работы по пожарной безопасности в школе** разработано в соответствии с Федеральным законом №69-ФЗ от 21.12.1994г «О пожарной безопасности» с изменениями на 16 апреля 2022 года, приказом МЧС и Министерства образования РФ от 07.04.2003 г. № 190/1668 «О мерах по повышению уровня пожарной безопасности образовательных учреждений», Постановлением Правительства РФ № 1479 от 16 сентября 2020г «Об утверждении правил противопожарного режима в Российской Федерации» с изменениями на 21 мая 2021 года, а также Уставом общеобразовательной организации.

1.2. Данное *Положение об организации работы по пожарной безопасности в общеобразовательной организации* определяет основные понятия и термины, устанавливает основные задачи и перечень мер пожарной безопасности в школе, регламентирует организацию работы, а также права и обязанности лиц, ответственных за пожарную безопасность в общеобразовательной организации.

1.3. Настоящее Положение определяет деятельность общеобразовательной организации по вопросам реализации полномочий администрации в сфере обеспечения пожарной безопасности, устанавливает порядок, формы и методы работы работников по созданию надлежащего противопожарного режима на своих рабочих местах.

1.4. Данное Положение вводится в целях улучшения работы по обеспечению пожарной безопасности, предупреждению пожаров и является обязательным документом для исполнения всеми работниками общеобразовательной организации.

2. Основные понятия и термины

2.1. **Пожарная безопасность** – состояние защищенности личности, имущества, общества и государства от пожаров.

2.2. **Требования пожарной безопасности** – специальные условия социального и (или) технического характера, установленные в целях обеспечения пожарной безопасности законодательством Российской Федерации, нормативными документами или уполномоченным государственным органом.

2.3. **Нарушение требований пожарной безопасности** – невыполнение или ненадлежащее выполнение требований пожарной безопасности.

2.4. **Противопожарный режим** – правила поведения людей, порядок организации производства и (или) содержание помещений (территорий), обеспечивающие предупреждение нарушений требований пожарной безопасности и тушение пожаров.

2.5. Первичные меры пожарной безопасности – реализация принятых в установленном порядке норм и правил по предотвращению пожаров, спасению людей и имущества от пожаров, являющихся частью комплекса мероприятий по организации пожаротушения.

2.7. Основные задачи обеспечения пожарной безопасности – целенаправленные действия работников школы на обеспечение и соблюдения основных норм пожарной безопасности.

2.8. Меры пожарной безопасности — действия по обеспечению пожарной безопасности, в том числе по выполнению требований пожарной безопасности.

3. Основные задачи обеспечения пожарной безопасности

3.1. Основными задачами обеспечения пожарной безопасности в школе являются:

- организация и осуществление профилактики по предупреждению пожаров;
- спасение людей и имущества в случае возникновения пожара в общеобразовательной организации;
- организация и осуществление тушения пожара в общеобразовательной организации;
- ликвидация последствий возможного пожара в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

4. Перечень первичных мер пожарной безопасности

4.1. К первичным мерам пожарной безопасности в школе относятся:

- обучение сотрудников общеобразовательной организации мерам пожарной безопасности;
- организация деятельности добровольной пожарной дружины общеобразовательной организации;
- оповещение сотрудников школы в случае возникновения пожара;
- соблюдение требований пожарной безопасности в общеобразовательной организации;
- оснащение школы первичными средствами пожарной безопасности;
- проведение противопожарного инструктажа;
- обеспечение доступности вызова служб пожарной безопасности;
- своевременная очистка территории общеобразовательной организации от горючих отходов, мусора, сухой растительности;
- содержание в исправном состоянии подъездов к зданиям и сооружениям общеобразовательной организации;
- содержание в исправном состоянии противопожарной системы оповещения;
- содержание в исправном состоянии наружного освещения общеобразовательной организации в темное время суток.

5. Организация работы по обеспечению пожарной безопасности

5.1. Персональная ответственность за обеспечение пожарной безопасности в школе в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации возлагается на директора общеобразовательной организации.

5.2. Директор школы обязан:

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности в общеобразовательной организации;
- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц Государственной противопожарной службы;
- обеспечить соблюдение требований пожарной безопасности на всех объектах общеобразовательной организации;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников школы мерам пожарной безопасности;
- включать в соглашение по охране труда вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты в школе, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара, в установлении причин и условий их возникновения, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожара;
- обеспечить доступ должностным лицам Государственной противопожарной службы при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здания, сооружения и иные объекты общеобразовательной организации;
- предоставлять по требованию должностных лиц Государственной противопожарной службы сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в школе, а также о происшедших пожарах;
- включить в функциональные обязанности работников вопросы пожарной безопасности, исходя из возложенных на них служебных задач;
- утвердить:
 - Положение об организации работы по пожарной безопасности;
 - [Положение о проведении учебной эвакуации](#);
 - Порядок действий при возникновении пожара и эвакуации, план эвакуации;
 - [Инструкцию о мерах пожарной безопасности в общеобразовательной организации](#).
- незамедлительно сообщать в Государственную противопожарную службу о возникших пожарах, неисправностях, имеющихся систем и средств противопожарной защиты.

5.3. Ответственность за организацию и проведение всей работы по обеспечению пожарной безопасности, за эксплуатацию и исправное техническое состояние электроустановок, всех систем и средств противопожарной защиты в общеобразовательной организации и несет заместитель директора по административно-хозяйственной работе (завхоз).

6. Права и обязанности ответственных за пожарную безопасность

6.1. Лицо, ответственное за пожарную безопасность в школе, имеет право:

- проверять состояние пожарной безопасности во всех помещениях общеобразовательной организации и давать обязательные для исполнения предписания об устранении выявленных недостатков;

- опрашивать и получать от работников школы материалы по пожарной безопасности, требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушение норм, правил и инструкций по пожарной безопасности;
- требовать от директора общеобразовательной организации отстранение от работы лиц, не прошедших противопожарного инструктажа;
- представлять директору школы предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по обеспечению пожарной безопасности и вносить предложения по привлечению к дисциплинарной ответственности в установленном порядке лиц, виновных в нарушении правил пожарной безопасности, инструкций и не выполняющих требования по устранению замечаний;
- беспрепятственно осматривать в любое время суток классы, кабинеты, служебные, бытовые помещения и другие объекты общеобразовательной организации;
- представлять по поручению директора общеобразовательной организации в государственных и других общественных организациях при обсуждении вопросов пожарной безопасности.

6.2. Ответственность за пожарную безопасность в классах, кабинетах, спортивном и актовом залах, на складе и пищеблоке несут работники, специально назначенные приказом директора школы.

6.3. Лица, ответственные за пожарную безопасность в помещениях школы, обязаны:

- знать действующие правила, инструкции по пожарной безопасности, противопожарному режиму в общеобразовательной организации, а также для отдельных пожароопасных помещений, операций и работ;
- следить за состоянием эвакуационных путей и выходов из помещений, не допускать их загромождений, установки каких-либо приспособлений, препятствующих нормальному закрытию противоподных и противопожарных дверей, наглухо закрытых основных и запасных выходов. Поддерживать в помещениях, на своих участках установленный противопожарный режим и контролировать его выполнение;
- разъяснять обучающимся и работникам меры пожарной безопасности, действующие в данном помещении, порядок действий в случае пожара, эвакуации, проводить инструктаж и обучение иных работников, находящихся в помещении;
- знать места расположения первичных средств пожаротушения, связи, сигнализации, следить за их исправностью и уметь ими пользоваться при пожаре;
- не допускать проведения временных пожароопасных работ (электрогазосварка, резка металла и т.п.) в помещениях и на территории школы без специально оформленного наряда-допуска директора общеобразовательной организации;
- проводить ежедневно по окончании рабочего дня, перед закрытием тщательный осмотр закрепленных помещений;
- следить за тем, чтобы по окончании работы производилась уборка рабочих мест и помещений, отключалась электросеть (за исключением дежурного освещения), источников электропитания автоматических установок сигнализации;
- постоянно следить за соблюдением обучающимися и работниками мер пожарной безопасности, установленного противопожарного режима, а также за своевременным выполнением должностным лицом противопожарных мероприятий;

- знать порядок действий при пожаре, эвакуации обучающихся и работников школы, имущества;
- выполнять другие возложенные на них дополнительные обязанности.

6.4. Работники школы обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности и противопожарный режим общеобразовательной организации;
- знать места расположения и уметь пользоваться огнетушителями, внутренними пожарными кранами;
- при обнаружении пожара немедленно уведомлять пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара;
- немедленно докладывать своему непосредственному руководителю о нарушениях установленного противопожарного режима и правил пожарной безопасности.

6.5. Дворник и сторож общеобразовательной организации обязаны следить за состоянием подъездов, подступов к зданию общеобразовательной организации.

6.6. В случае отсутствия директора и ответственного за пожарную безопасность в школе в момент возникновения пожара возложить ответственность за организацию эвакуации обучающихся и работников на дежурного администратора общеобразовательной организации.

6.7. Действия дежурного администратора:

- незамедлительно сообщить о пожаре по телефону 101 или 112;
- организовать эвакуацию детей и сотрудников в соответствии с Планом эвакуации общеобразовательной организации;
- принять меры к эвакуации документов и материальных ценностей;
- до приезда пожарной охраны организовать тушение пожара имеющимися средствами;
- организовать встречу пожарной охраны и сопровождение ее к месту пожара.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение об организации работы по пожарной безопасности является локальным нормативным актом общеобразовательной организации, принимается на Общем собрании трудового коллектива и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора общеобразовательной организации.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ____ » _____ 2022 г.

Положение

о проведении учебной эвакуации обучающихся, работников и имущества на случай пожара и других ЧС в школе

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение о проведении учебной (тренировочной) эвакуации в школе** разработано в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г №69-ФЗ «О пожарной безопасности» с изменениями на 16 апреля 2022 года, Постановлением Правительства РФ от 16 сентября 2020г № 1479 «Об утверждении правил противопожарного режима в Российской Федерации»; с учетом Приложения N 2 «Требования к содержанию программ противопожарного инструктажа» к Приказу МЧС России от 18 ноября 2021 года N 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности», действующего с 1 марта 2022 года, а также Уставом общеобразовательной организации и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в области пожарной безопасности.

1.2. Данное *Положение о проведении учебной эвакуации в школе* определяет основные понятия, регламентирует подготовку и проведение учебной тренировки (тренировочной эвакуации) в общеобразовательной организации, действия в особых случаях, а также подведение итогов учебной эвакуации и разработку мероприятий по улучшению проведения эвакуационных мероприятий в общеобразовательной организации на случай возникновения пожара или иной чрезвычайной ситуации.

1.3. Настоящее Положение о проведении тренировочной эвакуации разработано с целью всесторонней проверки готовности школы к проведению быстрой и безопасной для здоровья и жизни обучающихся и работников школы эвакуации на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций.

1.4. Основными задачами учебной тренировки по эвакуации являются:

- выработка у администрации школы практических навыков по оперативному принятию обоснованных решений и умения осуществлять эвакуационные и спасательные мероприятия для обучающихся в случае пожара и других ЧС;
- выработка у педагогических работников и обслуживающего персонала школы практических навыков по оперативному принятию обоснованных решений и умения осуществлять эвакуационные мероприятия обучающихся в случае пожара или иных чрезвычайных ситуаций;

- формирование у педагогических работников и обслуживающего персонала общеобразовательной организации сознательного и ответственного отношения к обеспечению жизни и здоровья обучающихся в случае возникновения пожара или других чрезвычайных ситуаций;
- совершенствование работниками теоретических знаний, полученных в процессе обучения пожарной безопасности в общеобразовательной организации;
- совершенствование обучающимися теоретических знаний, полученных в процессе обучения основам безопасности жизнедеятельности;
- проверка пожарно-технического состояния общеобразовательной организации при проведении учебной тренировки (эвакуации) отрабатываются различные ситуации, которые могут возникнуть в случае реального пожара или иной ЧС в школе, для чего структурным подразделениям, отдельным работникам и обучающимся даются различные ситуационные вводные (теоретические или практические), по которым определяется их подготовленность к действиям в случае реального пожара и иных ЧС в общеобразовательной организации.

1.5. При проведении учебной тренировки с работниками школы отрабатываются и проверяются следующие практические навыки (умения):

- действия при подаче установленного в школе условного сигнала о пожаре и других чрезвычайных ситуаций;
- действия при обнаружении возгорания, пожара на рабочем месте или в иных помещениях общеобразовательной организации;
- использования плана эвакуации;
- подачи установленного в общеобразовательной организации условного сигнала о пожаре и других ЧС;
- вызова пожарной службы и других спасательных служб по телефону или по мобильному телефону;
- отключения электропитания в электрощитовой, в электрощитках помещений;
- пользования первичными средствами пожаротушения (огнетушителями, песком, противопожарной тканью (кошмой), водой);
- осуществления мер личной безопасности при возникновении пожара;
- применение средств индивидуальной защиты, спасения при пожаре;
- эвакуации через основные и запасные эвакуационные выходы, аварийные выходы;
- действий в экстремальных ситуациях;
- оказания первой помощи пострадавшим.

1.6. При проведении учебной тренировки (эвакуации) с обучающимися школы отрабатываются следующие практические навыки (умения):

- действия при подаче установленного в общеобразовательной организации условного сигнала о пожаре и иных чрезвычайных ситуаций;
- действия при обнаружении возгорания, пожара, задымления в кабинетах и помещениях общеобразовательной организации;
- применения первичных средств пожаротушения (огнетушители, песок, кошма, вода);
- применения средств индивидуальной защиты;

- эвакуации через основные и запасные эвакуационные выходы, аварийные выходы;
- действия в экстремальных ситуациях;
- оказания первой помощи пострадавшим и взаимопомощи.

1.7. В проведении тренировки (эвакуации) обязаны принимать участие в полном составе:

- администрация;
- педагогические работники;
- обслуживающий персонал школы, включая работников пищеблока и медицинского пункта;
- обучающиеся всех классов.

1.8. В проведении учебной тренировки (эвакуации) могут оказывать помощь местные органы государственного пожарного надзора, пожарной службы, а также другие спасательные службы.

1.9. В общеобразовательной организации учебные плановые тренировки обучающихся и работников на случай пожара и других ЧС должны проводиться согласно Календарному плану основных мероприятий по ГО и ЧС.

1.10. В общеобразовательной организации практические тренировки (эвакуации) должны проводиться периодически как в дневное, так и в вечернее время.

2. Основные понятия

В настоящем Положении используются следующие термины и определения:

2.1. **Эвакуация людей в случае пожара** — вынужденный процесс движения людей как самостоятельно, так и под руководством ответственных за проведение эвакуации из зоны, где имеется возможность воздействия на них опасных факторов пожара и других ЧС или опасных для здоровья огнетушащих веществ, используемых для тушения пожара, в безопасную зону, используя для этого эвакуационные (основные и запасные) выходы и штатные средства защиты органов дыхания.

2.2. **Учебная эвакуация людей на случай пожара и других ЧС** — эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая в учебных целях.

2.3. **Плановая учебная эвакуация людей на случай пожара других ЧС** — учебная эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая согласно плану.

2.4. **Внеплановая учебная эвакуация людей на случай пожара и других ЧС** — учебная эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая вне плана.

2.5. **Внезапная учебная эвакуация людей на случай пожара и других ЧС** — учебная эвакуация людей на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, проводимая без извещения их о планируемой эвакуации, по указанию вышестоящих органов управления образования и местных органов Государственного пожарного надзора; без проведения подготовительных мероприятий.

2.6. **Ситуационная вводная** — задача, которую необходимо выполнить в учебных целях, но которая может возникнуть в реальной жизни во время пожара и других чрезвычайных ситуациях.

2.7. **Расчетное время эвакуации** — время, в течение которого люди должны покинуть помещение, здание, сооружение до наступления критических значений опасных факторов пожара, определенное расчетным путем по данным о размерах эвакуационных путей и вы-

ходов, а также параметрах движения людей.

2.8. Фактическое время эвакуации — время, за которое люди практически покидают помещение, здание, сооружение в случае пожара в них.

3. Подготовка к проведению учебной тренировки (эвакуации)

3.1. При подготовке к проведению учебной тренировки (эвакуации) директор школы обязан:

- утвердить «Положение на случай пожара», «Положение о проведении учебной эвакуации», «Порядок действий при возникновении пожара или иной ЧС» в общеобразовательной организации;
- провести учебные занятия с сотрудниками по изучению Порядка действий при возникновении пожара или иной ЧС, Положения на случай пожара или иной чрезвычайной ситуации, настоящего Положения;
- утвердить «План подготовки и проведения учебной тренировки»;
- утвердить перечень вводных заданий для выполнения их работниками и обучающимися общеобразовательной организации при проведении учебной тренировки (эвакуации);
- организовать проведение учебных занятий с администрацией школы, с педагогическим и обслуживающим персоналом по изучению Порядка действий при возникновении пожара или иной ЧС и эвакуации, инструкций и планов эвакуации, настоящего Положения;
- организовать проведение учебных занятий классных руководителей с обучающимися своих классов по изучению Порядка действий при возникновении пожара или иной ЧС и планов эвакуации на случай пожара и других чрезвычайных ситуаций, учитывая различные места возможного возгорания, задымления и пожара;
- утвердить список наблюдателей (экспертов) из состава должностных лиц школы или из работников другого учреждения, управления образования, инспекторов МЧС, которые будут контролировать ход проведения учебной тренировки (оценивать действия работников по эвакуации обучающихся, фиксировать время эвакуации, осматривать помещения после эвакуации работников и обучающихся и т.п.);
- утвердить дату, порядок проведения учебной тренировки (эвакуации);
- провести сдачу огнетушителей на перезарядку, если они были применены в практическом показе для работников и обучающихся или у них вышел срок использования;
- принять меры, по устранению нарушений содержания путей эвакуации и эвакуационных выходов, которые могут препятствовать быстрой и безопасной эвакуации людей;
- проверить исправность и работоспособность системы оповещения и управления эвакуацией при пожаре и других чрезвычайных ситуациях.

3.2. С целью привлечения на учебную тренировку (эвакуацию) максимального количества работников и обучающихся директор школы обязан:

- не планировать в этот день дополнительных (кроме основного расписания занятий) занятий, мероприятий и работ, как в самой общеобразовательной организации, так и за ее пределами;

- с целью повышения уровня проведения учебной тренировки (эвакуации) на случай пожара и других ЧС в общеобразовательной организации проинформировать работников школы об их ответственности в случае халатного отношения к проведению учебной тренировки (эвакуации).

4. Проведение учебной тренировки (эвакуации) в школе

4.1. Началом практической отработки учебной эвакуации в школе является подача звукового и (или) световых сигналов о возникновении пожара и других ЧС от системы оповещения во все помещения здания общеобразовательной организации с постоянным или временным пребыванием обучающихся и работников.

4.2. С получением сигнала о возникновении пожара и других ЧС педагогический состав и обслуживающий персонал проводят мероприятия в соответствии с Положением о проведении учебной эвакуации на случай пожара или иной ЧС в школе и Порядком действий в случае возникновения пожара или иной ЧС.

4.3. В ходе практической тренировки (эвакуации) директор школы или лицо заменяющее его контролирует правильность проведения эвакуации, а также время, в течение которого проведена полная эвакуация людей из здания общеобразовательной организации.

4.4. После эвакуации обучающихся из здания школы (классные руководители) проводят переключку обучающихся по спискам классов и докладывают информацию о наличии детей директору общеобразовательной организации или лицу проводившего эвакуацию.

4.5. Информация об отсутствии ребенка доводится до сведения директора общеобразовательной организации (лицу, проводившему эвакуацию) и пожарным, осуществляющим тушение пожара; принимаются строчные меры по установлению местонахождения и спасению ребенка.

4.6. После проведения эвакуации поисково-спасательное звено проводит обход помещений здания общеобразовательной организации на предмет установления людей, его не покинувших.

4.7. Обслуживающий персонал, не занятый в проведении эвакуации, начинает тушение пожара имеющимися на объекте первичными средствами пожаротушения и проводит работы по эвакуации имущества и других материальных ценностей из здания общеобразовательной организации.

5. Подведение итогов учебной тренировки и разработка мероприятий по улучшению проведения эвакуационных мероприятий

5.1. После окончания практической тренировки (эвакуации) по отработке действий в случае возникновения пожара и других ЧС директор школы или лицо, проводившее эвакуацию, проводит с педагогическим и обслуживающим персоналом рабочее совещание, на котором подводятся итоги и разрабатываются организационные и практические мероприятия по улучшению эвакуации и пожарно-технического состояния здания общеобразовательной организации.

5.2. При подведении итогов основное внимание должно уделяться разбору недостатков, выявленных при проведении тренировочной эвакуации и установлению причин им способствовавшим.

5.3. Завершающим этапом проведения практической отработки планов и порядка эвакуации является составление акта, в котором последовательно излагаются ее результаты, указываются недостатки и предлагаются мероприятия по улучшению организации и проведения последующих практических тренировок.

6. Действия в особых случаях

6.1. В случае отсутствия директора школы и ответственного за пожарную безопасность в момент возникновения пожара эвакуацией обучающихся и работников руководит дежурный администратор общеобразовательной организации.

6.2. При ложном срабатывании автоматической пожарной сигнализации (АПС) и поступлении сигнала тревоги на пост пожарной охраны ответственный за пожарную безопасность должен выполнить следующие действия:

- на пульте СИГНАЛ - 20М (или аналога) нажать кнопку сработавшего шлейфа и отключить его (сигнальная лампочка должна погаснуть);
- повторно нажать кнопку сработавшего шлейфа и, если сигнал тревоги повторится, отключить шлейф;
- по телефону 101 сообщить о ложном срабатывании АПС;
- передать заявку о ложном срабатывании АПС в обслуживающую организацию.
- проконтролировать ремонт и включение шлейфа.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящее Положение о проведении учебной эвакуации является локальным нормативным актом школы, принимается на Общем собрании работников и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.7.1 настоящего Положения.

7.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ____ » _____ 2022 г.

Положение

об организации пропускного режима и правилах поведения посетителей

1. Общие положения

1.1. Настоящее **Положение об организации пропускного режима** разработано на основании Регламента образовательных организаций в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" с изменениями на 16 апреля 2022 года, Федерального закона от 06.03.2006 № 35-ФЗ «О противодействии терроризму» с изменениями на 26 мая 2021 года, Методических рекомендаций по участию в создании единой системы обеспечения безопасности образовательных учреждений РФ, утвержденных письмом Министерства образования и науки РФ от 04.06.2008 г. № 03-1423 «О методических рекомендациях», Приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 июля 2015 г. N 527н «Об утверждении порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере труда, занятости и социальной защиты населения, а также оказания им при этом необходимой помощи», иными федеральными законами.

1.2. Данное *Положение об организации пропускного режима* (далее – Положение) определяет порядок прохода обучающихся, сотрудников, посетителей в помещение организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливает контрольно-пропускной режим для обучающихся школы, для родителей (законных представителей), для работников школы, для вышестоящих организаций, проверяющих лиц и других посетителей школы, для лиц с ограниченными возможностями здоровья, а также для автотранспортных средств, регулирует организация и порядок производства ремонтно-строительных работ в здании и помещениях школы, представляет порядок пропуска и порядок эвакуации на период чрезвычайных ситуаций и ликвидации аварийной ситуации.

1.3. Целью настоящего Положения является установление надлежащего порядка работы и создание безопасных условий для обучающихся и сотрудников организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также исключения возможности проникновения посторонних лиц, выноса служебных документов и материальных ценностей, иных нарушений общественного порядка.

1.4. **Контрольно-пропускной режим** — совокупность мероприятий и правил, исключающих возможность несанкционированного прохода лиц, проезда транспортных средств, пронесения (провоза) имущества на территорию или с территории школы. Контрольно-пропускной режим в помещение школы предусматривает комплекс специальных мер, направленных на поддержание и обеспечение установленного порядка деятельности школы и определяет порядок пропуска обучающихся и сотрудников школы, граждан в административное здание.

1.5. Охрана помещений осуществляется сотрудниками организации, осуществляющей об-

разовательную деятельность (вахтер, сторож);

1.6. Ответственность за осуществление контрольно-пропускного режима в школе возлагается на:

- директора школы (или лица, его замещающего),
- заместителя директора по административно-хозяйственной части;
- вахтера.

1.7. Контроль за соблюдением контрольно-пропускного режима участниками образовательной деятельности в школе возлагается на: специалиста по охране труда, дежурного администратора;

1.8. Выполнение требований настоящего Положения обязательно для всех сотрудников, постоянно или временно работающих в школе, обучающихся и их родителей, всех юридических и физических лиц, осуществляющих свою деятельность или находящихся по другим причинам на территории школы.

1.9. Сотрудники образовательной организации, обучающиеся и их родители должны быть ознакомлены с настоящим Положением. В целях ознакомления посетителей общеобразовательной организации с пропускным режимом и правилами поведения настоящее Положение размещается на информационных стендах в холле первого этажа здания школы и на официальном сайте школы.

2. Порядок прохода обучающихся, сотрудников, посетителей в помещение организации, осуществляющей образовательную деятельность

2.1. Пропускной режим в здание обеспечивается вахтёром.

2.2. Обучающиеся, сотрудники организации и посетители проходят в здание через центральный вход.

2.3. Центральный вход в здание закрыт в рабочие дни с _____ час до _____ час, в выходные и нерабочие праздничные дни - постоянно.

2.4. Открытие/закрытие дверей центрального входа в указанное время осуществляется сторожем.

3. Контрольно-пропускной режим для обучающихся школы

3.1. Вход в здание образовательной организации обучающиеся осуществляют по спискам, которые оформляются классным руководителем.

3.2. Начало занятий в школе в _____ час _____ мин. Обучающиеся допускаются в здание школы в _____ часов _____ мин. Обучающиеся обязаны прибыть в школу не позднее _____ часов _____ минут.

3.3. В отдельных случаях по приказу директора школы занятия могут начинаться с нулевого, второго (и далее) урока (во всех случаях обучающиеся должны прийти в школу не позднее, чем за 10 минут до начала занятий).

3.4. В случае опоздания без уважительной причины обучающиеся пропускаются в школу с разрешения дежурного администратора или классного руководителя.

3.5. Уходить из школы до окончания занятий учащимся разрешается только на основании личного разрешения учителя, врача или представителя администрации.

3.6. Выход обучающихся на уроки физкультуры, труда, на экскурсии осуществляется только в сопровождении учителя.

3.7. Члены кружков, секций и других групп для проведения внеклассных и внеурочных мероприятий допускаются в школу согласно расписанию занятий и при сопровождении учителя.

3.8. Проход обучающихся в школу на дополнительные занятия после уроков возможен по расписанию, представленному учителем дежурному вахтеру.

3.9. Во время каникул обучающиеся допускаются в школу согласно плану мероприятий с учащимися на каникулах, утвержденному директором школы.

3.10. В случае нарушения дисциплины или правил поведения обучающиеся могут быть доставлены к дежурному учителю, классному руководителю, администрации школы.

4. Контрольно-пропускной режим для работников школы

4.1. Директор организации, осуществляющей образовательную деятельность, его заместители и другие сотрудники могут проходить и находиться в помещениях школы в любое время суток, а также в выходные и праздничные дни, если это не ограничено текущими приказами ответственного за контрольно-пропускной режим.

4.2. Педагогам рекомендовано прибыть в школу не позднее 8 часов 15 минут

4.3. В отдельных случаях, в соответствии с расписанием, утвержденным директором школы, уроки конкретного педагога могут начинаться не с первого урока (во всех случаях педагог обязан прийти в школу не позднее, чем за 15 минут до начала урока).

4.4. Учителя, члены администрации обязаны заранее предупредить вахтера о времени запланированных встреч с отдельными родителями, а также о времени и месте проведения родительских собраний.

4.5. Остальные работники школы приходят в школу в соответствии с графиком работы, утвержденным директором.

5. Контрольно-пропускной режим для родителей (законных представителей) обучающихся

5.1. Родители могут быть допущены в школу при предъявлении документа, удостоверяющего личность.

5.2. С учителями родители встречаются после уроков или в экстренных случаях во время перемены.

5.3. Для встречи с учителями, или администрацией школы родители сообщают вахтеру фамилию, имя, отчество учителя или администратора, к которому они направляются, фамилию, имя своего ребенка, класс в котором он учится. Вахтер вносит запись в «Журнале учета посетителей».

5.4. Родителям не разрешается проходить в школу с крупногабаритными сумками. Сумки необходимо оставить на посту дежурного и разрешить дежурному их осмотреть.

5.5. Проход в школу родителей по личным вопросам к администрации школы возможен по предварительной договоренности с самой администрацией, о чем дежурный должен быть проинформирован заранее.

5.6. В случае незапланированного прихода в школу родителей, дежурный выясняет цель их прихода и пропускает в школу только с разрешения администрации.

5.7. Родители, пришедшие встречать своих детей по окончании уроков, ожидают их на улице. Для родителей первоклассников в течение первой четверти учебного года устанавливается адаптивный контрольно-пропускной режим, который оговаривается отдельно классными руководителями на родительских собраниях согласно приказу директора.

6. Контрольно-пропускной режим для вышестоящих организаций, проверяющих лиц и других посетителей школы

6.1. Лица, не связанные с образовательной деятельностью, посещающие школу по служебной необходимости, пропускаются при предъявлении документа, удостоверяющего личность, по согласованию с директором школы или лицом его, заменяющим с записью в «Журнале учета посетителей».

6.2. Должностные лица, прибывшие в школу с проверкой, пропускаются при предъявлении документа, удостоверяющего личность, с уведомлением администрации школы, о чем де-

ляется запись в «Журнале регистрации мероприятий по контролю деятельности школы».

6.3. Группы лиц, посещающих школу для проведения и участия в массовых мероприятиях, семинарах, конференциях, смотрах и т.п., допускаются в здание школы при предъявлении документа, удостоверяющего личность по спискам посетителей.

6.4. В случае возникновения конфликтных ситуаций, связанных с допуском посетителей в здание школы, вахтер действует по указанию директора школы или его заместителя.

7. Контрольно-пропускной режим для лиц с ограниченными возможностями здоровья

7.1. Для лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) обеспечивается создание следующих условий доступности объектов в соответствии с требованиями, установленными законодательными и иными нормативными правовыми актами:

- возможность беспрепятственного входа в общеобразовательную организацию и выхода из нее;
- возможность самостоятельного передвижения по территории школы, в том числе с помощью работников образовательной организации;
- сопровождение инвалидов, имеющих стойкие нарушения функции зрения и самостоятельного передвижения по территории объекта;
- содействие инвалиду при входе в школу и выходе из нее;
- обеспечение допуска в общеобразовательную организацию собаки-проводника при наличии документа, подтверждающего ее специальное обучение, выданного по форме и в порядке, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 июня 2015 г. N 386н;
- надлежащее размещение носителей информации, необходимой для обеспечения беспрепятственного доступа инвалидов к объектам и услугам, с учетом ограничений их жизнедеятельности, в том числе дублирование необходимой для получения услуги звуковой и зрительной информации, а также надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля и на контрастном фоне.

8. Контрольно-пропускной режим для автотранспортных средств

8.1. Ворота для въезда автотранспорта на территорию школы открывает вахтер по согласованию с директором школы.

8.2. Порядок въезда-выезда автотранспорта на территорию школы устанавливается приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность. Допуск без ограничений на территорию школы разрешается школьному автомобильному транспорту и транспорту экстренных и аварийных служб: скорой медицинской помощи, пожарной охраны, управления ГО и ЧС, управления внутренних дел при вызове их администрацией школы. Допуск указанного автотранспорта, прибывшего по заявке администрации, осуществляется при получении у водителей сопроводительных документов (письма, заявки, наряда и пр.) и документов, удостоверяющих личность водителя.

8.3. Парковка автомобильного транспорта на территории школы и у ворот запрещена, кроме указанного в п. 8.2.

9. Организация и порядок производства ремонтно-строительных работ в здании и помещениях организации, осуществляющей образовательную деятельность

9.1. Рабочие и специалисты ремонтно-строительных организаций пропускаются в помещения школы вахтером, для производства ремонтно-строительных работ по распоряжению директора или на основании заявок, подписанных руководителем вышестоящими организациями.

10. Порядок пропуска на период чрезвычайных ситуаций и ликвидации аварийной ситуации

10.1. Пропускной режим в здание школы на период чрезвычайных ситуаций ограничивается.

10.2. После ликвидации чрезвычайной (аварийной) ситуации возобновляется обычная процедура пропуска.

11. Порядок эвакуации посетителей, работников и сотрудников школы из помещений и порядок их охраны

11.1. Порядок оповещения, эвакуации посетителей, работников и сотрудников из помещений школы при чрезвычайных ситуациях (пожар, стихийное бедствие, информация об угрозе совершения террористического акта и др.) и порядок их охраны разрабатывается директором совместно с ответственными за ведение работы по антитеррору, охране и безопасности труда, пожарной и электробезопасности.

11.2. По установленному сигналу оповещения все посетители, работники и сотрудники, а также работники, осуществляющие ремонтно-строительные работы в помещениях школы, эвакуируются из здания в соответствии с планом эвакуации находящимся в помещении школы на видном и доступном для посетителей месте. Пропуск посетителей в помещения школы прекращается. Сотрудники школы и ответственные лица принимают меры по эвакуации и обеспечению безопасности находящихся в помещениях людей. По прибытии сотрудников соответствующей службы для ликвидации чрезвычайной ситуации обеспечиваются их беспрепятственный пропуск в здание школы.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящее Положение об организации пропускного режима и правилах поведения посетителей является локальным нормативным актом, принимается на Педагогическом совете школы и утверждается (либо вводится в действие) приказом директора организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Положение об организации пропускного режима образовательной организации принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п.12.1. настоящего Положения.

12.4. После принятия Положения (или изменений и дополнений отдельных пунктов и разделов) в новой редакции предыдущая редакция автоматически утрачивает силу.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ___ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ РАБОТНИКАМ - ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи членам профсоюза первичной профсоюзной организации (далее - Положение) регулирует вопросы предоставления материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - Образовательная организация).

1.2. Под работниками подразумеваются лица, осуществляющие трудовые функции на основе заключенных трудовых договоров с Образовательной организацией и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации. В число работников, которым оказывается материальная помощь, входят все члены профсоюза организации, отчисляющие профсоюзные взносы.

1.3. Настоящее Положение вводится в Образовательной организации с целью улучшения материального положения членов профсоюза, а также с целью мотивации профсоюзного членства в учреждении.

1.4. Решение об оказании материальной помощи членам профсоюза принимает профком первичной организации.

1.5. Материальная помощь оказывается непосредственно членам профсоюза учреждения из денежных средств, сформированных из ежемесячных членских взносов членов профсоюза путем безналичного перечисления.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную денежную выплату членам профсоюза в случаях трудной жизненной ситуации или важного события.

1.7. Настоящее Положение разработано членами профсоюзного комитета в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением о первичной профсоюзной организации.

1.8. Члены профсоюза имеют право в соответствии с пунктом 4 статьи 7 Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ получать материальную помощь в порядке и размерах, устанавливаемых соответствующим выборным коллегиальным органом с учетом профсоюзного стажа.

1.9. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся по решению профсоюзного собрания.

2. Условия оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь может быть оказана каждому нуждающемуся члену профсоюза при условии, что он является членом первичной профсоюзной организации, имеет общий профсоюзный стаж не менее 1 года и состоит на учете в первичной организации не менее 3-х месяцев.

2.2. Материальная помощь может предоставляться члену профсоюза один раз в календарный год.

2.3. Оказание материальной помощи членам профсоюза не должно носить регулярный характер.

2.4. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления члена профсоюза и постановления заседания профсоюзного комитета.

2.5. В исключительных случаях (смерть близких родственников, операции, пожар или стихийные бедствия) материальная помощь может быть оказана повторно, если иное не предусмотрено заседанием профсоюзного комитета.

3. Порядок и размеры оказания материальной помощи

3.1. Вопросы о выделении материальной помощи рассматриваются на заседании профсоюзного комитета учреждения на основании заявления работника. Приложение подтверждающих документов обязательно.

3.2. Материальная помощь работникам выплачивается на основании постановления профсоюзного комитета по выписке из заседания профсоюзного комитета, с указанием № протокола и даты принятия постановления.

3.3. Размер материальной помощи устанавливает первичная профсоюзная организация в соответствии с настоящим Положением.

3.4. В соответствии с пунктом 31 статьи 217 налогового кодекса РФ не подлежат налогообложению (освобождаются от налогообложения) выплаты, производимые профсоюзными комитетами (в том числе материальная помощь) членам профсоюза за счет членских взносов, за исключением вознаграждения и иных выплат за выполнение трудовых обязанностей.

3.5. Денежная сумма переводится конкретному лицу бухгалтерией ТПО профсоюза по представлению следующих документов:

- профсоюзный билет;
- паспорт;
- заявление члена профсоюза;
- выписка из протокола заседания профсоюзного комитета;
- реквизиты банковской карты.

3.6. В случае вручения материальной помощи члену профсоюза на дому, в больнице, составляется акт вручения с подписью трех лиц.

3.7. Право на материальную помощь имеет каждый член профсоюза в следующих случаях:

3.7.1. Вступление в брак (свадьба работника);

3.7.2. Рождение ребенка;

3.7.3. Похороны родственников (супруг, супруга, родители, дети);

3.7.4. В связи с состоянием здоровья

3.7.5. Юбилейные даты (от 50 лет и последующие круглые даты)

3.7.6. Активное участие в профсоюзной жизни трудового коллектива Примечание: По основаниям 1-6 член профсоюза представляет соответствующие документы.

3.8. Размер материальной помощи может быть изменен с учетом конкретной ситуации и положения члена профсоюза.

3.9. Снижение суммы по выплатам материальной помощи возможно в случае недостатка профсоюзных материальных средств.

3.10. Профсоюзный комитет имеет право пересматривать размеры выплат материальной помощи в течение года в сторону ее увеличения, исходя из финансовых возможностей профсоюзной организации.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение действительно для всех членов профсоюза работников учреждения и вступает в силу с момента его утверждения на заседании профсоюзного комитета.

4.2. Контроль за соблюдением установленного в первичной профсоюзной организации порядка оказания материальной помощи членам Профсоюза осуществляется органами контрольно-ревизионной комиссии ППО.

4.3. Отчет об использовании средств материальной помощи проводится один раз в год на профсоюзном собрании.

«Согласовано»:
председатель профкома школы
_____ И.А. Паньков
« ____ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
директор МБОУ Субботинской СОШ
им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
_____ П.В.Свинцов
« ____ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1. Общие положения

1.1. Положение о Комиссии по трудовым спорам (далее по тексту - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работу Комиссии по трудовым спорам (КТС), совместно созданной работодателем, директором Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семёна Устиновича Кривенко (далее - Положение), и представителем трудового коллектива для урегулирования индивидуальных трудовых споров, возникающих между лицами, работающими по трудовому договору.

2. Компетенция комиссии по трудовым спорам

2.1. КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в МБОУ Субботинская средняя общеобразовательная школа им. Героя Советского Союза С.У. Кривенко.

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов (в том числе локальных), содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в КТС.

2.3. Индивидуальным трудовым спором признается также спор между Работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с Работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с Работодателем, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.

2.4. К компетенции КТС относятся споры:

- о взыскании заработной платы (включая доплаты, надбавки и другие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда);
- об изменении существенных условий трудового договора;
- об оплате сверхурочных работ;
- о применении дисциплинарных взысканий;
- возникающие в связи с неправильностью или неточностью записей в трудовой книжке;
- иные споры, кроме указанных в п. 2.5. Настоящего Положения;

2.5. КТС не рассматривает споры, разрешение которых законом отнесено к компетенции только суда (восстановление на работе, взыскание морального вреда и др.). В том случае, если работник обратился с заявлением в КТС о рассмотрении спора неподведомственного

ей, комиссия вправе рассмотреть данное заявление и выдать разъяснение по спорному вопросу, которое будет носить рекомендательный характер.

3. Порядок формирования КТС

3.1. КТС формируется на паритетных началах из равного числа представителей Работников и Работодателя по 2 человека с каждой стороны.

3.2. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников. Членами КТС могут быть избраны любые работники независимо от членства в профсоюзе, занимаемой должности, выполняемой работы.

3.3. Представители Работодателя назначаются в комиссию приказом директора школы. При назначении представителей Работодателя директору необходимо получить согласие работника на участие в работе КТС.

3.4. Директор не может входить в состав КТС.

3.5. Члены КТС путем голосования избирают из своего состава председателя и секретаря комиссии. Они могут быть представителями Работодателя или представителями Работников.

3.6. КТС создается сроком на три года. По истечении указанного срока избираются и назначаются новые члены КТС.

4. Порядок обращения в КТС

4.1. Право на обращение в КТС имеют:

- работники, состоящие в штате МБОУ Субботинская средняя общеобразовательная школа им. Героя Советского Союза С.У. Кривенко
- лица, изъявившие желание заключить с Работодателем трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого трудового договора;
- совместители;
- временные работники;

4.2. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

4.3. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

Течение сроков, с которыми связывается возникновение или прекращение права работника обратиться в КТС, начинается на следующий день, после которого работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Сроки исчисления месяцами истекают в соответствующее число последнего месяца (третьего). Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий.

В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу.

4.4. Работник обращается в КТС с заявлением, в котором излагает существо трудового спора. Заявление может быть передано работником лично или отправлено по почте, факсом.

4.5. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации в специальном журнале, который ведет секретарь КТС.

4.6. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Отсутствие уважительной причины пропуска срока является основанием для отказа в удовлетворении требований работника.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора

5.1. Комиссия по трудовым спорам рассматривает индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня поступления заявления от Работника.

5.2. Работник и Работодатель своевременно уведомляются КТС о месте, дате и времени заседания КТС.

5.3. Работник до начала заседания КТС может взять свое заявление обратно или отказаться от предъявляемых требований непосредственно на заседании КТС.

5.4. Заседание КТС является правомочным, если на нем присутствовало не менее половины членов комиссии с каждой стороны.

5.5. В назначенное для разбирательства дела время председатель КТС открывает заседание и объявляет, какое заявление подлежит рассмотрению.

5.6. Секретарь докладывает КТС, кто из вызванных по рассматриваемому делу лиц явился, извещены ли неявившиеся лица и какие имеются сведения о причинах их отсутствия.

5.7. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя.

Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается.

О переносе даты рассмотрения спора своевременно уведомляется Работник и Работодатель.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах трехмесячного срока.

5.8. Отсутствие представителя Работодателя на заседании КТС не является причиной переноса рассмотрения дела.

5.9. Рассмотрение дела по существу начинается с оглашения председателем КТС заявления Работника. Затем выясняется личность Работника, подавшего заявление, и вопрос о том, подлежит ли спор Работника разрешению КТС, заслушиваются мнения членов комиссии, исследуются представленные Работником и представителем Работодателя материалы и документы.

5.10. Комиссия по трудовым спорам в случае необходимости имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, затребовать от Работодателя необходимые для рассмотрения трудового спора документы.

Требование комиссии о предоставлении необходимой документации в определенный срок подлежит обязательному исполнению для работодателя и работников МБОУ Субботинская средняя общеобразовательная школа им. Героя Советского Союза С.У. Кривенко.

5.11. Работник в праве в любое время до удаления комиссии для голосования отказаться от заявленных требований.

5.12. На заседании комиссии по трудовым спорам секретарем ведется протокол, в котором указывается:

- дата и место проведения заседания;
- сведения о явке Работника, Работодателя, свидетелей, специалистов;
- краткое изложение заявления Работника;
- краткие объяснения сторон, показания свидетелей, специалиста;
- дополнительные заявления, сделанные Работником;
- представление письменных доказательств
- результаты обсуждения КТС;
- результаты голосования.

Протокол подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

6. Порядок принятия решения КТС и его содержание

6.1. Комиссия по трудовым спорам принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии. Принятие решения завершает рассмотрение спора в КТС.

6.2. Если при проведении голосования голоса членов комиссии разделились поровну, решение считается непринятым. В этом случае Работник вправе обратиться за разрешением спора в суд.

6.3. Решение КТС должно быть выражено в категорической и четкой форме, не позволяющей толковать его по-другому или уклониться от его исполнения. В решении по денежным требованиям указывается точная сумма, причитающаяся Работнику.

6.4. Решение КТС включает вводную, описательную, мотивировочную и резолютивную части.

В вводной части решения должны быть указаны дата и место принятия решения КТС, наименование КТС, принявшей решение, состав КТС, секретарь заседания, стороны, другие лица, участвующие в деле, их представители, предмет спора или заявленное требование.

Описательная часть решения КТС должна содержать указание на требование Работника, возражения представителя Работодателя и объяснения других лиц, участвующих в деле.

В мотивировочной части решения КТС должны быть указаны обстоятельства дела, установленные комиссией; доказательства, на которых основаны выводы КТС об этих обстоятельствах; доводы, по которым комиссия отвергает те или иные доказательства; нормативно-правовые акты, которыми руководствовалась комиссия.

В случае отказа в рассмотрении заявления Работника в связи с признанием неуважительными причин пропуска срока обращения в КТС, в мотивировочной части решения указывается только на установление комиссией данных обстоятельств.

Резолютивная часть решения КТС должна содержать выводы комиссии об удовлетворении требований либо об отказе в удовлетворении требований полностью или в части, срок и порядок обжалования решения КТС.

6.5. Решение подписывается всеми членами комиссии, присутствовавшими на заседании, и заверяется печатью КТС.

6.6. Надлежаще заверенные копии решения комиссии по трудовым спорам вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения.

6.7. Вынесение решения КТС в отношении рассматриваемого спора лишает Работника права вновь обратиться в Комиссию, даже если он располагает новыми доказательствами. Дальнейшее разрешение спора Работник может перенести в суд.

7. Исполнение решений комиссии по трудовым спорам

7.1. Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению Работодателем в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

7.2. В случае неисполнения решения комиссии в установленный срок работнику по его заявлению КТС выдает удостоверение, являющееся исполнительным документом. В удостоверении указываются:

- наименование КТС;
- дело или материалы, по которым выдано удостоверение, и их номера;
- дата принятия решения КТС, подлежащего исполнению;
- фамилия, имя, отчество взыскателя, его место жительства;
- наименование должника, его адрес;
- резолютивная часть решения КТС;
- дата вступления в силу решения КТС;
- дата выдачи удостоверения и срок предъявления его к исполнению. Удостоверение подписывается председателем КТС и заверяется печатью комиссии.

7.3. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

7.4. На основании удостоверения, выданного комиссией по трудовым спорам и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

7.5. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

8. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд

8.1. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

8.2. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

8.3. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока суд может восстановить этот срок и рассмотреть индивидуальный трудовой спор по существу.

9. Заключительные положения

9.1. При увольнении работника, являющегося членом КТС, представители Работников, Работодатель избирают или назначают нового работника в состав КТС.

Журнал регистрации заявлений Работника

Входящий №	Дата поступления заявления	Ф.И.О. И должность заявителя	Сущность заявления	№ дела	Дата рассмотрения заявления	Дата принятия решения	Сущность решения	Дата получения решения заявителем
------------	----------------------------	------------------------------	--------------------	--------	-----------------------------	-----------------------	------------------	-----------------------------------

1	2	3	4	5	6	7	8	9

Журнал регистрации удостоверений на принудительное исполнение решения КТС

№ п/п	№ удостоверения	Дата выдачи	№ дела	Дата принятия решения	Ф.И.О. работника, получившего	Подпись работника, получившего	Примечания
1	2	3	4	5	6	7	8

Протокол заседания КТС

«__» _____ 20__ г

Комиссия по трудовым спорам МБОУ Субботинская средняя общеобразовательная школа им. Героя Советского Союза С.У. Кривенко в составе: председательствующего

Членов КТС:

секретаря КТС:

рассмотрела в заседании дело по заявлению работника _____ о _____

В заседание КТС явились:

Заявитель (представитель заявителя):

Представитель интересов Работодателя:

Свидетель

Специалист (эксперт)

Заседание открыто в _____ ч. _____ мин.

Председательствующий в заседании объявил, какое дело подлежит рассмотрению, состав КТС, объявлено, что протокол заседания ведет секретарь КТС .

Лицам, участвующим в деле, разъяснено их право заявлять отводы.

Отводов членам КТС не заявлено. Заявитель изложил свои требования в соответствии с заявлением. Пояснения Заявителя:

Представитель интересов Работодателя изложил свои возражения, а также представил КТС, заявителю отзыв на заявление. Пояснения представителя интересов Работодателя:

Свидетель пояснил следующее:

Специалист (эксперт) пояснил следующее:

Председательствующий огласил письменные материалы и исследовал их. Состоялись прения сторон, стороны обменялись репликами. Председательствующим объявлено об окончании рассмотрения дела по существу. КТС удалилась на совещание и голосование для принятия решения. Результаты голосования: за против

По результатам голосования членов КТС лицам, участвующим в деле, объявлена резолютивная часть решения.

Председательствующий проинформировал лиц, участвующих в деле, что мотивированное решение они вправе получить «» 20 г. после ч.

Представителям лиц, участвующих в деле, разъяснен порядок обжалования решения.

Заседание окончено в ч мин

Протокол составлен «__» _____ 20__ г

Председатель КТС _____ Члены КТС _____ Секретарь КТС _____

Дело № _____

Решение по МБОУ Субботинская средняя общеобразовательная школа им. Героя Советского Союза С.У. Кривенко «__» 20__ г.

Комиссия по трудовым спорам в составе председателя:

Членов КТС

При секретаре _____ рассмотрев дело по заявлению _____

Установила:

На основании изложенного и руководствуясь ст. 382, 388 Трудового Кодекса РФ

Решила:

Председатель КТС: _____ Члены КТС: _____

Копия верна.

Решение вступило в законную силу:

Председатель КТС: _____ Секретарь КТС: _____ -

Удостоверение № _____ на принудительное исполнение решения комиссии по трудовым спорам Дело №(дата принятия решения) Комиссия по трудовым спорам рассмотрев дело по заявлению _____ решила:

Удостоверение выдано _____ (число, месяц, год)

На основании статьи 389 Трудового кодекса Российской Федерации удостоверение имеет силу исполнительного листа и может быть предъявлено для принудительного исполнения не позднее трех месяцев со дня его получения, либо со дня вынесения решения о восстановлении пропущенного срока для предъявления удостоверения к исполнению.

Председатель КТС (подпись, фамилия)

Отметки о приведении в исполнение решения Комиссии по трудовым спорам или о возвращении удостоверения с указанием причин возврата: МЕСТО ПЕЧАТИ

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ___ » _____ 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ О НОРМАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

I. Общие положения

1.1. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее - Положение) Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Субботинская средняя общеобразовательная школа имени Героя Советского Союза Семена Устиновича Кривенко (далее Школа) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и Федерального закона от 29 декабря 2010 г. N 436-ФЗ "О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию".

1.2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам Школы, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

2. Нормы профессиональной этики педагогических работников

2.1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
- в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
- г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
- д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
- е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
- ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
- з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

3. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

3.1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и де-

ловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных [разделом II](#) настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей образовательную деятельность, в соответствии с [частью 2 статьи 45](#) Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном [главой 60](#) Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах - гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3.3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

3.4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

3.5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

«Согласовано»:
 председатель профкома школы
 _____ И.А. Паньков
 « ___ » _____ 2022г

«Утверждаю»:
 директор МБОУ Субботинской СОШ
 им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко
 _____ П.В.Свинцов
 « ___ » _____ 2022 г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
 Субботинская средняя общеобразовательная школа
 имени Героя Советского Союза Семена Устиновича Кривенко

ПЕРЕЧЕНЬ ЛОКАЛЬНЫХ АКТОВ

№	Название локального акта	Основание для разработки
1.	Устав образовательной организации	Ст.52 Гражданского кодекса РФ; СТ.25 №273 ФЗ
2.	Коллективный договор	Ст.40,41 ТК РФ
3.	Правила внутреннего распорядка для обучающихся	Ст. 91- 128, 190, 372 ТК РФ; Ст.28, 47 № 273 - ФЗ РФ, с изменениями на 16.04.2022 г. ТК от 08.12.2020 № 407-ФЗ Приказ Министерства здравоохранения РФ № 466 от 14.05.2015 с изменением от 07.04.2017 г., Постановление главного санитарного врача РФ от 28.09.2020 № 28
4.	Должностные инструкции работников ОУ	Постановление правительства РФ от 08.08.2013 №678; приказ министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 №761н
5.	Лицензия на осуществление образовательной деятельности	ст. 33. 1 Закона РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании»; Федеральным законом от 04.05.2011 № 99-ФЗ; постановление Правительства РФ от 16.03.2011 № 174
6.	Положение о комиссии (комитете) по охране труда	ст. 224 ТК, Приказ Министерства труда и соц.защиты РФ от 22.09.2021 . № 650 Н
7.	Положение о порядке проведения инструктажей по охране труда и пожарной безопасности с работниками и обучающимися	ст. 212, ст. 225 ТК РФ Приказ МЧС России от 18.11.2021 № 806, ГОСТ 12.0.004-2015
8.	Положение об учете и расследовании микротравм (микрповреждений) в образовательной организации	№ 273- ФЗ от 29.12.2012 г. с изменениями от 16.04.2022 г., Приказ Минтруда и соц. Защиты № 632 от 15.09.2021 г.
9.	Положение о здоровье сберегающей деятельности	№ 273 ФЗ от 29.12.2012 в редакции от 25.07.2022 г. ст. 41; ФЗ № 323 от 21.11.2011 с

		изменениями 13.07.2022 г.; № 157 – ФЗ от 17.09.1998 г. с изменениями от 02.07.2021 г.; Постановление главного санитарного врача РФ от 28.09.2020 г. № 28
10.	Положение о квотировании рабочих мест для инвалидов в общеобразовательной организации	№ 181-ФЗ от 24.11.1995 г. с изменениями от 29.1.2021 г.
11.	Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников в МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	4.4 ст.47, ст.48, 52 №273 ФЗ
12.	Положение по присмотру и уходу за детьми в группах продленного дня	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
13.	Положение о системе оценивания образовательных достижений обучающихся.	П.13 ч.3 ст.28 № 273-ФЗ
14.	Положение об организации работы с электронным журналом	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Закона Российской Федерации от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Закона Российской Федерации от 27.07.2006 № 149-ФЗ «Об информации, информационных технологиях и о защите информации»
15.	Положение об инклюзивном обучении учащихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (п. 27 ст.2, п.п.4,5 ст.79 ч.3 ст.55
16.	Положение о порядке обеспечения учебной литературой в МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко.	29.12.2012 № 273-ФЗ, 03.12.2004 № 12-2674, РФ № 253 ОТ 31.03.2014, 30.01.2013 № 26755, с изменением № 825 от 14.08.2015, 05.09.2013 № 1047 и приказа от 29.12.2016 № 1677
17.	Положение о дополнительном образовании	ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ; Приказ Департамента образования № 922 от 17.12.2014; Приказ Минобрнауки от 29.08.2013 г. №1008; СанПиН 2.4.4.3172-14
18.	Положение о единых требованиях к одежде обучающихся	4.1,2 ст.38 №273-ФЗ; письмо Минобрнауки РФ от 28.03.2013 №ДЛ- 65/08, СанПиН 2.4.7/1.1.1.1286-03
19.	Положение о порядке доступа работников к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебными методическими ма-	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

	териалами, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности	
20.	Положение об Управляющем Совете	п. 6 ст.1, п.п.1, 2 ст.35 ФЗ РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ
21.	Положение о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по основным общеобразовательным программам	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Минобрнауки РФ от 14.02.2014 № 115
22.	Положение о без отметочном обучении в 1 классе	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ
23.	Положение о системе оценивания учащихся 1-4 классов по ФГОС	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ
24.	Положение об индивидуальном учете результатов освоения обучающимся образовательных программ	ФЗ от 29.12.2012 № 273 – ФЗ (п.11 ч. 3 ст. 28)
25.	Положение о школьном методическом объединении	п.20 ч.3 ст. 28 № 273-ФЗ
26.	Положение о методическом совете образовательного учреждения	п.20 ч.3 ст. 28 № 273-ФЗ
27.	Положение о Педагогическом совете	4.4 ст.26 № 273 - ФЗ
28.	Положение о порядке оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между Учреждением, обучающимися и (или) родителями (законными представителями) несовершеннолетних обучающихся	ст. 61 №273-ФЗ
29.	Положение о внутри школьном учете	Семейный кодекс РФ от 29.12.1995 № 223-ФЗ; Федеральным Закон № 273- ФЗ от 29.12.2012, 24.07.1998 № 124- ФЗ, от 24.06.1999 № 120-ФЗ
30.	Положение о приеме граждан на обучение по образовательным программам начального, общего, основного общего и среднего общего образования	Ст.30,53,54,67 №273-ФЗ; приказ Минобрнауки России от 22.01.2014 №32; ст.30,61 №273-ФЗ; приказ Минобрнауки России от 12.02.2014 № 177
31.	Порядок оформления возникновения, приостановления и прекращения отношений между МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко и обучающимися и их родителями (законными представите-	от 29.12.2012 № 273-ФЗ

	лями) несовершеннолетних обучающихся	
32.	Правила приема на обучение в МБОУ Субботинская СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказом Минпросвещения от 02.09.2020 № 458, приказом Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015
33.	Положение о формах обучения	от 29.12.2012 № 273-ФЗ
34.	Порядок и основания перевода, отчисления обучающихся МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	№ 273-ФЗ; приказ Минобрнауки России от 12.02.2014 № 177
35.	Положение о социально-психологической службе	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, 24.09.1999 №120-ФЗ, 24.07.1998 № 124-ФЗ, в редакции от 28.12.2016
36.	Положение о психолого-педагогическом консилиуме	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, 09.09.2019 № Р-93
37.	Положение о школьной службе медиации	17.03.2009 «Стандарты восстановительной медиации»
38.	Положение о режиме занятий обучающихся	от 29.12.2012 № 273-ФЗ. СанПиН 2.4.2.2821-10 от 29.12.2010 № 189, Приказ Мин-ва обр. и науки РФ от 30.08.2015 г. № 1015
39.	Порядок зачета организацией, осуществляющей образовательную деятельность, результатов освоения обучающимися учебных предметов, курсов, дополнительных образовательных программ в других организациях, осуществляющих образовательную деятельность	ст. 15. п. 7. ч. 1 ст. 34 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ
40.	Положение о поощрении обучающихся за успехи в учебной, физической, спортивной, общественной, научно-технической, творческой, экспериментальной и инновационной деятельности	п. 10.1, п. 11 ч. 3 ст. 28 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (в редакции Федерального закона от 27.05.2014 г. № 135-ФЗ)
41.	Положение об аттестации на установление соответствия занимаемой должности педагогических работников МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	П. 1 ст.49 №273-ФЗ; письмо Минобрнауки РФ от 07.04.2014 №276; письмо Минобрнауки РФ и профсоюза работников народного образования и науки от 03.12.2014 №081933/505
42.	Положение об итоговом индивидуальном проекте обучающихся 9 класса в соответствии с требованиями ФГОС ООО	ФЗ РФ №273-ФЗ от 29.12.2012; приказ Минобрнауки №1394,1400
43.	Положение об официальном сайте	Ст.28,29 от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ; ФЗ27.07.2006 № 152 - ФЗ Постановление правительства РФ от 10.07.2013 № 582; Приказ Рособнадзора от 14.08.2020г. № 831; Минпросвещения России от 28.08.2020 г. № 442

44.	Порядок посещения мероприятий, не предусмотренных учебным планом	П.5 ч.1 ст.34 №273-ФЗ; письмо Минобрнауки РФ от 13.11.2003 №14- 51-277/13; от 04.03.2010 № 03-413
45.	Режим занятий обучающихся	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, СанПиН 2.4.2821-10
46.	Положение о системе видеонаблюдения	ФЗ № 273 - с изменениями от 16.04.2022 г.; ФЗ № 152 с изменением от 02.07.2021 г.; Постановление Правительства № 1119 от 01.11.2012 г.
47.	Положение о дистанционной (удаленной) работе	Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации №104 от 17.03.2020 г.
48.	Положение о порядке хранения и учета прекурсоров, наркотических средств и психотропных веществ	ФЗ от 08.01.1998 г. М 3-ФЗ, Постановление РФ от 04.11.2006 г. № 644
49.	Программа по формированию законопослушного поведения несовершеннолетних учащихся 1-11	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Уголовный кодекс РФ от 13.09.1996 г. № 63-ФЗ, Распоряжение Правительства РФ от 17.08.2008 г № 1662-р (в редакции распоряжения Правительства РФ от 08.08.2009 г. № 1121-р)
50.	Положение о введении и проверке личных дел обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.01.2014 г. 32, от 12.03.2014 г. № 177
51.	Положение о классном руководстве	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, методическими рекомендациями органам исполнительной власти субъектов РФ от 12.05.2020 г. № ВБ-1011/08
52.	Порядок оказания учебно-методической помощи обучающимся (индивидуальных консультаций) при организации обучения в дистанционной форме	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 23.08.2017 г. № 816
53.	Положение об организации рационального питания обучающихся	СанПиН 2.3.2.1078-01, СанПиН 2.3.2.1940-05, ФЗ от 30.03.1999 г. № 52-ФЗ, ФЗ от 02.01.2000 г. № 29-ФЗ, ФЗ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ
54.	Порядок обучения по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказ Минпросвещения от 28.08.2020 № 442
55.	Порядок пользования учебниками и учебными пособиями обучающимися, осваивающими учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) за пределами ФГОС, образовательных стандартов	ФЗ «О библиотечном деле»
56.	Положение об организации внеурочной деятельности	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, письмом Минобрнауки от 18.08.2017 № 09-672, постановление главного санитарного врача от 28.01.2020 №

		28, СанПиН1.2.3685-21 от 28.01.2021 № 2
57.	Положение о рабочей программе	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказ Минпросвещения России от 22.03.2021 № 115
58.	Положение о наставничестве	
59.	Порядок учета мнения обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, иных представительных органов обучающихся	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, приказ Минобрнауки России от 15.03.2013 № 185
60.	Программа перспективного развития МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко на 2021-2025 годы	от 29.12.2012 № 273-ФЗ, ФЗ от 24.07.1998 № 124-ФЗ, приказ Минобрнауки России от 30.08.2013 № 1015, приказ Минобртруда России от 18.10.2013 № 544-н
61.	Положение об использовании мобильных устройств	от 14.08.2019 NN МР 2.4.0150-19/01-230/13-01
62.	Положение об использовании государственных символов в МБОУ Субботинской СОШ им. Героя Советского Союза С.У.Кривенко	Федеральный конституционный закон от 25.12.2000 № 1-ФКЗ, Федеральный конституционный закон от 25.12.2000 № 2-ФКЗ

