

Приложение № 1

Вступает в действие с 1 января 2014 года. ПРАВА И ЛЬГОТЫ, предоставляемые работникам образования Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) к следующим категориям педагогических работников, повторно аттестующимся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;

- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных и республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;

- педагогические работники, подготовившие воспитанников - победителей и призеров (1-3 места) международных, всероссийских, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы экспертной оценки (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статус (диплом) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта "Образование", гранта "Наш лучший учитель", независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования); либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);

- участвовавших в проведении профессиональной экспертизы в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, прешествующий аттестации.

III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с пунктом 42 письма Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 18 августа 2010 г. № 03-52/46, квалификационные категории, присвоенные педагогическим в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 марта 2010 г. № 209 (далее - Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

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

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например,

	валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности».)
Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывной подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности»; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания	Преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда (технологии), преподаватель, ведущий работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения, инструктор по труду
Учитель - дефектолог, учитель - логопед	Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в специальном (коррекционном) образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем

	работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении
Учитель общеобразовательного учреждения	Преподаватель того же предмета в учреждении начального и среднего профессионального образования
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель-дефектолог	Учитель специального (коррекционно) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждения культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный	Концертмейстер

руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная.

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

Учено мнение:

Профсоюзного комитета
профсоюзной организации
(протокол № 2 заседания
профсоюзного комитета
профсоюзной организации
от 14 ноября 2008г.)

Председатель профсоюзного
комитета профсоюзной
организации

З.А.И. Р.Г.Зарипова
«14» ноября 2008г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор школы *Г.З.* Г.З.Сахбетдинова
Приказ №36 от 15.11.2008

*принятые на общем
собрании работников
учреждения
15.11.2008*



**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
для работников муниципального образовательного учреждения
«Варяшбашевская основная общеобразовательная школа»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2. Трудовые отношения работников государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.3. Работники обязаны добросовестно исполнять возложенные на них трудовые обязанности; соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда; бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников; незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда; соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

1.4. Работодатель обязан соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда; выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью; создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.5. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка, конкретизируя ст.ст. 21 и 22 Трудового кодекса РФ, устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.6. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации, а при ее отсутствии - с иным представительным органом работников.

1.7. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 190 ТК РФ).

1.8. Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в трудовых договорах.

1.9. Работники должны быть ознакомлены с Правилами внутреннего трудового распорядка под роспись (ст.

С П И С О К
производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями
труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск
и сокращенный рабочий день
(извлечение)

XI. ЗДРАВООХРАНЕНИЕ

№№ По « Спи ску»	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжи тельность доп.отпуск. (в раб.днях)	Продолжит сокращен. раб. дня (в часах)
1	2	3	4
1	Повар, постоянно работающий у плиты	6	
2	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой наружных (общественных) уборных и санузлов	6	

**Основание: Постановление Госкомитета Совета Министров СССР и
Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22 в редакции от
29.05.1991 года**

**Перечень
работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются
доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными
условиями труда**

**1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых
устанавливаются доплаты до 12 процентов.**

1. Работы по изготовлению, обработке копий и печатных форм для всех видов печати.
2. Работа у горячих плит..
3. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,
4. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).
5. Работа на деревообрабатывающих станках.

**Основание: Приложение № 2 к приказу Гособразования СССР от 20.08.1990г.
№ 579.**

**РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО СОЗДАНИЮ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ
УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕМ
БЕЗОПАСНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

(письмо Департамента государственной службы, кадров и управления делами Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015г. № 12-1077)

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Рекомендации по созданию и функционированию системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее - Рекомендации), разработаны в целях оказания содействия совершенствованию деятельности работодателей, органов, осуществляющих управление в сфере образования, по созданию безопасных условий образовательного процесса, обеспечивающих охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся.

2. Рекомендации разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Национальным стандартом Российской Федерации ГОСТ Р 12.0.007-2009 "Система стандартов безопасности труда. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию", межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 "Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования", Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015 - 2017 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.

3. Система управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее - СУОТ), является неотъемлемой частью общей системы управления организацией и устанавливает:

- общие требования к созданию и функционированию системы управления охраной труда в организациях, осуществляющих образовательную деятельность (далее - организация);

- единый порядок подготовки, принятия и реализации решений по осуществлению организационно-технических, санитарно-гигиенических и лечебно-профилактических мероприятий, направленных на обеспечение

безопасных условий труда и сохранение здоровья работников и обучающихся;

- основные направления деятельности по охране труда и здоровья;
- обязанности и ответственность в области охраны труда и безопасности образовательного процесса.

4. Основные понятия и определения, применяемые в Рекомендациях, приведены в Трудовом кодексе Российской Федерации и в иных нормативных правовых актах по охране труда.

II. УПРАВЛЕНИЕ ОХРАНОЙ ТРУДА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

5. Общее управление охраной труда в системе образования осуществляет федеральный орган исполнительной власти, реализующий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования, который обеспечивает:

- разработку основных направлений государственной политики в области охраны труда в сфере образования;
- участие в разработке и реализации целевых программ улучшения условий и охраны труда;
- разработку нормативных правовых актов по охране труда для системы образования;
- разработку профилактических мер, направленных на создание безопасных условий образовательного процесса, охрану и укрепление здоровья работников и обучающихся;
- участие в расследовании несчастных случаев на производстве (групповых, с тяжелым и смертельным исходом), профессиональных заболеваний, произошедших в организациях;
- иные полномочия, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда), состоящим: Трудового кодекса Российской Федерации, иных федеральных законов и законов субъектов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, с учетом региональных особенностей.

6. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда осуществляется согласованными действиями органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, которые обеспечивают:

- исполнение законов и иных нормативных правовых актов в области охраны труда на территории субъекта Российской Федерации;
- управление охраной труда;
- содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда;
- координацию деятельности в области охраны труда, в том числе по организации проведения на территории субъекта Российской Федерации в

установленном порядке обучения по охране труда работников, в том числе руководителей организаций, проверки знаний ими требований охраны труда;

- участие в финансировании мероприятий по охране труда;
- иные полномочия в сфере управления охраной труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

7. Учредители (работодатели) государственных, муниципальных или частных организаций осуществляют управление в организации (включая управление охраной труда) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с настоящими Рекомендациями, стандартами безопасности труда по СУОТ.

III. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

8. Система управления охраной труда в организации характеризуется наличием основных элементов концепции, целей и задач в области охраны труда.

9. Концепция охраны труда (далее - концепция) является самостоятельным документом (разделом документа) организации, содержащим основные направления деятельности и обязательства работодателя (руководителя организации).

Концепция включает в себя следующие принципы и обязательства:

- соответствие основным направлениям государственной политики в области охраны труда;
- обеспечение безопасности и охраны здоровья работников и обучающихся;
- определение превентивных мер по защите работников и обучающихся от опасностей, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников на производстве;
- соблюдение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- реализацию мероприятий по улучшению условий, охраны труда, коллективных договоров и соглашений по охране труда;
- совершенствование функционирования СУОТ;
- осуществление мер поощрения работников за активное участие в управлении охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.

Проект концепции доводится до сведения работников и после согласования с выборным органом профсоюзной организации утверждается работодателем (руководителем) организации либо уполномоченным им лицом.

Концепция, как правило, включается в раздел "Условия и охрана труда" коллективного договора, соглашения.

10. Цели и задачи в области охраны труда устанавливаются в соответствии с концепцией с учетом типа, специфики и характера деятельности организации, уровня управления и степени обеспеченности необходимыми ресурсами.

Работодатель совместно с профсоюзным комитетом постоянно актуализирует цели и задачи в области охраны труда.

11. Организация работ по охране труда в организации предусматривает:

- распределение обязанностей и ответственности в сфере охраны труда и безопасности образовательного процесса;

- создание службы охраны труда или введение должности специалиста по охране труда в штат организации;

- участие работников и их представителей в управлении охраной труда в части привлечения работников, а также их представителей по охране труда к консультациям, информированию и повышению их квалификации, предоставления условий для совершенствования СУОТ и создания, формирования и функционирования комитета (комиссии) по охране труда;

- наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации;

- 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).

12. В целях разработки мероприятий по улучшению условий и охраны труда, определения ресурсов, необходимых для реализации мероприятий, в организации осуществляется планирование деятельности по управлению охраной труда.

Планирование основано на информации, содержащей:

- требования законодательных и иных нормативных правовых актов;

- результаты специальной оценки условий труда, анализа производственного травматизма, травматизма обучающихся и профессиональной заболеваемости;

- предписания представителей органов государственного контроля и надзора, представления технических инспекторов труда Профсоюза.

Одним из основных документов в организации является план функционирования СУОТ, который включает:

- перечень мероприятий, направленных на улучшение условий, охраны труда и здоровья, снижение уровней профессиональных рисков;

- сроки реализации мероприятий и ответственных лиц;

- источник финансирования мероприятий.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе из средств Фонда социального страхования Российской Федерации, и правилами финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденными федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

План функционирования СУОТ формируется с учетом типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

13. Система мер ответственности и стимулирования работников, участвующих в разработке и реализации СУОТ, при осуществлении образовательного процесса предполагает:

- разработку, утверждение и согласование должностных инструкций по охране труда для руководителей и специалистов;
- установление ответственности, материального и морального стимулирования работников за активные действия по реализации СУОТ;
- формирование у работников мотивационного механизма безопасного поведения, развитие навыков предвидеть и предупреждать возникновение инцидентов.

14. В целях создания здоровых и безопасных условий труда работников и обучающихся в организации планируются и реализуются действия, процедуры, процессы, которые предусматривают:

- обеспечение безопасных условий труда на рабочих местах, в том числе при эксплуатации зданий, сооружений, а также оборудования и инструментов;
- финансирование мероприятий по охране труда и здоровья;
- идентификацию опасностей (выявление и установление потенциальных рисков, связанных с производственным травматизмом, профессиональными заболеваниями, аварийными ситуациями и т.д.);
- проведение специальной оценки условий труда в целях выявления вредных и опасных производственных факторов, предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, по результатам СУОТ;
- организацию и проведение обучения безопасным методам и приемам работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников;
- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников образования;
- обеспечение сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- лечебно-профилактическое обслуживание работников, организацию режима труда и отдыха;
- расследование и анализ причин несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- нормативно-правовое и информационное обеспечение по охране труда;
- другие функции, предусмотренные трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15. Осуществление контроля за соблюдением требований охраны труда на рабочих местах, мониторинга условий и охраны труда, внутреннего и внешнего аудитов по вопросам охраны труда и безопасности образовательного процесса являются одними из главных элементов СУОТ, направленных на:

- проверку (обследование) состояния охраны труда в организации и соответствие условий труда на рабочих местах требованиям охраны труда;
- выполнение руководителями и специалистами должностных обязанностей по охране труда;
- выявление и предупреждение нарушений требований охраны труда;
- принятие мер по устранению выявленных недостатков.

16. Одним из основных свойств СУОТ является ее совершенствование и повышение эффективности функционирования, направленное на создание безопасных условий труда, предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний путем выявления, оценки и снижения уровней профессиональных рисков.

Совершенствование СУОТ обеспечивается своевременной реализацией мероприятий, предусматривающих:

- определение опасных и вредных производственных факторов и оценки рисков;
- анализ причин несчастных случаев, профессиональных заболеваний и инцидентов на производстве;
- проведение проверок (обследований) по охране труда;
- внесение предложения работников организации, уполномоченных по охране труда, и комитетов (комиссий) по охране труда по улучшению условий труда на рабочих местах;
- представление предложений по внесению изменений в трудовое законодательство (включая законодательство об охране труда) и иные акты, содержащие нормы трудового права, программы по охране труда, а также коллективные договоры (соглашения по охране труда).

17. Повышение эффективности функционирования СУОТ определяется актуальностью и результативностью мероприятий по улучшению условий и охраны труда, корректирующими действиями, а также обеспечением необходимыми средствами и ресурсами.

IV. НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ОХРАНОЙ ТРУДА

18. В целях эффективного управления охраной труда работодатель (руководитель организации) по согласованию с выборным профсоюзным органом обеспечивает формирование:

- перечня законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, необходимых для создания и функционирования СУОТ в организации, с учетом типа, специфики и характера ее деятельности;

- условий для информационного сопровождения действий, процедур, процессов и обеспечения ресурсов, иных технических и организационно-методических мероприятий по внедрению и реализации СУОТ в организации.

V. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

19. Настоящие Рекомендации являются методическим документом, включающим основные элементы системы управления охраной труда в сфере образования.

20. Органам государственной власти субъектов Российской Федерации и органам местного самоуправления, осуществляющим управление в сфере образования, а также образовательным организациям предлагается использовать данные Рекомендации при разработке аналогичных документов по управлению охраной труда и обеспечению безопасности образовательного процесса с учетом особенностей региона, а также типа, специфики и характера деятельности организации.

21. Контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, профсоюзами в порядке и на условиях, определяемых законами Российской Федерации и законами субъектов Российской Федерации.

**ПЕРЕЧЕНЬ
РАБОТ, ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ ПРОВОДЯТСЯ
ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ МЕДИЦИНСКИЕ
ОСМОТРЫ (ОБСЛЕДОВАНИЯ)**

(в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338)

- Т-----
- .1. .Работы на высоте, верхолазные работы (верхолазными считаются все.
. .работы, когда основным средством предохранения работников от падения с.
. .высоты во все моменты работы и передвижения является предохранительный.
. .пояс) .
 - . .Работа крановщика (машиниста крана) .
 - . .Работа лифтера скоростных лифтов .
 - +-----+
 - .2. .Работа по обслуживанию и ремонту действующих электроустановок с.
. .напряжением 42 В и выше переменного тока, 110 В и выше постоянного.
. .тока, а также монтажные, наладочные работы, испытания и измерения в.
. .этих электроустановках .
 - +-----+
 - .3. .Работы в лесной охране, по валке, сплаву, транспортировке и первичной.
. .обработке леса .
 - +-----+
 - .4. .Работы в нефтяной и газовой промышленности, выполняемые в районах.
. .Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, пустынных и других.
. .отдаленных и недостаточно обжитых районах, а также при морском бурении.
. .
 - +-----+
 - .5. .Работа на гидрометеорологических станциях, сооружениях связи, .
. .расположенных в полярных, высокогорных, пустынных, таежных и других.
. .отдаленных и недостаточно обжитых районах, в сложных климатических.
. .условиях .
 - +-----+
 - .6. .Геологоразведочные, топографические, строительные и другие работы в.
. .отдаленных, малонаселенных, труднодоступных, тундровых, заболоченных и.
. .горных районах (в том числе вахтово-экспедиционным методом) .
 - +-----+
 - .7. .Работы, связанные с применением легковоспламеняющихся и взрывчатых.
. .материалов, работы во взрыво- и пожароопасных производствах .
 - +-----+
 - .8. .Работы в военизированной охране, службах спецсвязи, аппарате.
. .инкассации, банковских структурах, других ведомствах и службах, которым.
. .разрешено ношение огнестрельного оружия и его применение .
 - +-----+
 - .9. .Работы, связанные с обслуживанием установок и емкостей с внутренним.
. .давлением газов и жидкостей выше 1.1 атм .
 - +-----+
 - .10. .Работы, выполняемые в условиях измененного геомагнитного поля.
. .(экранированные помещения, заглубленные сооружения) .
 - +-----+
 - .11. .Подводные работы .
 - +-----+

- .12..Подземные работы .
- +-----+
- .13..Работы по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных .
. ситуаций природного и техногенного характера .
. .Газоспасательная служба .
. .Газоспасательные дружины .
. .Военизированные части и отряды по предупреждению возникновения и .
. ликвидации открытых газовых и нефтяных фонтанов .
. .Военизированные горные, горноспасательные службы .
. .Пожарная охрана .
- +-----+
- .14..Работы, выполняемые с применением изолирующих средств индивидуальной .
. защиты и фильтрующих противогазов с полномерной лицевой частью .
- +-----+
- .15..Работы на судах .
- +-----+
- .16..Работы, связанные с пребыванием в условиях пониженного и повышенного .
. атмосферного давления .
- +-----+
- .17..Работы по непосредственному управлению транспортными средствами .
. (п. 17 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .18..Работы в организациях пищевой промышленности, на молочных и раздаточных .
. пунктах, базах и складах продовольственных товаров, где имеется контакт .
. с пищевыми продуктами в процессе их производства, хранения, реализации, .
. в том числе работы по санитарной обработке и ремонту инвентаря, .
. оборудования, а также работы, где имеется контакт с пищевыми продуктами .
. при транспортировке их на всех видах транспорта .
. (п. 18 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .19..Работы в организациях общественного питания, торговли, буфетах, на .
. пищеблоках, в том числе на транспорте .
. (п. 19 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .20..Работы, выполняемые учащимися образовательных организаций общего и .
. профессионального образования перед началом и в период прохождения .
. практики в организациях, работники которых подлежат медицинским .
. осмотрам (обследованиям) .
. (п. 20 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .21..Работы медицинского персонала родильных домов (отделений), детских .
. больниц (отделений), отделений патологии новорожденных, недоношенных .
. (п. 21 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .22..Работы в образовательных организациях всех типов и видов .
. (п. 22 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .23..Работы в детских и подростковых сезонных оздоровительных организациях .
. (п. 23 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .24..Работы в дошкольных образовательных организациях, домах ребенка, .
. организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения .
. родителей (лиц, их заменяющих), образовательных организациях .
. интернатного типа, оздоровительных образовательных организациях, в .
. том числе санаторного типа, детских санаториях, круглогодичных лагерях .
. отдыха .
. (п. 24 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .25..Работы в лечебно-профилактических учреждениях, организациях, .
. санаториях, домах отдыха, пансионатах, домах-интернатах, а также работы .
. социальных работников, непосредственно связанные с питанием пациентов .
. (п. 25 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .26..Работы в организациях бытового обслуживания (банщики, работники.

- . .душевых, парикмахерских) .
- . (п. 26 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .27..Работы в бассейнах, а также водолечебницах .
- . (п. 27 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .28..Работы в гостиницах, общежитиях, пассажирских вагонах (проводники) .
- . (п. 28 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .29..Работы в организациях медицинской промышленности и аптечной сети, .
- . связанные с изготовлением, расфасовкой и реализацией лекарственных .
- . средств .
- . (п. 29 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .30..Работы на водопроводных сооружениях, связанные с подготовкой воды и .
- . обслуживанием водопроводных сетей .
- . (п. 30 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- +-----+
- .31..Работы в агропромышленном комплексе, связанные с переработкой молока и .
- . изготовлением молочных продуктов .
- . (п. 31 введен Приказом Минздравсоцразвития РФ от 16.05.2005 N 338) .
- L-----+

**Типовые нормы
бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и
других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и
должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или)
опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых
температурных условиях или связанных с загрязнением.
(извлечение)**

N п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	2	3	4
1.	Лаборанты всех наименований;	При выполнении работ в химических и технологических лабораториях: Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Фартук прорезиненный с нагрудником Тапочки кожаные или Перчатки резиновые или Очки защитные	 1 на 1,5 года дежурный 2 пары дежурные до износа
52.	Оператор котельной	При работе в котельной, работающей на газе: Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	 1
64.	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по комплексной уборке и содержанию	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или костюм из смешанных тканей для	1

	домовладений	защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы брезентовые или	4 пары
		Респиратор	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
		Брюки на утепляющей прокладке	по поясам
		Валенки или	по поясам
		Сапоги кожаные утепленные	по поясам
80.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		Куртка на утепляющей прокладке	по поясам
		Брюки на утепляющей прокладке	по поясам
		Валенки	по поясам
84.	Уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования	

		дополнительно :	
		Перчатки резиновые	2 пары

Примечания:

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).

7. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Климатические пояса				
		I	II	III	IV	особый
1.	Куртка на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5	1,5
5.	Валенки	4	3	2,5	2	2

Типовое положение о комиссии /уполномоченном/ по социальному страхованию**ФОНД СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

УТВЕРЖДАЮ:

Председатель Фонда социального
страхования Российской Федерации

Ю.Шатыренко

15 июля 1994 г.
N 556а

СОГЛАСОВАНО:

Министерство труда
Российской Федерации

В.Калашников

14 июля 1994 г.

Типовое положение

о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию

В соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным [постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. N 101](#), для осуществления практической работы по социальному страхованию на предприятии, в учреждении, организации образуется комиссия или набирается уполномоченный по социальному страхованию.

Комиссия (уполномоченный) по социальному страхованию осуществляет свою деятельность в соответствии с Конституцией Российской Федерации, законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, а также решениями Фонда социального страхования Российской Федерации.

I. Общие положения

1.1. Комиссия по социальному страхованию образуется на предприятии, в учреждении, организации и ином хозяйствующем субъекте_*, независимо от форм собственности, зарегистрированном в качестве страхователя в отделении (филиале отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации. На предприятиях, где число работников более 1000 человек, могут создаваться комиссии по социальному страхованию в структурных подразделениях. На предприятиях, где число работников менее 100 чел., функции комиссии по социальному страхованию может выполнять уполномоченный по социальному страхованию.

* далее "предприятие"

1.2. Члены комиссии по социальному страхованию избираются из числа представителей администрации предприятия (работников отдела кадров; бухгалтерии и других) и профсоюзов (трудового коллектива) на общем собрании (конференции) трудового коллектива. В таком же порядке избирается уполномоченный по социальному страхованию.

1.3. На основании настоящего Типового положения разрабатывается и утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива Положение о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию_** предприятия, в котором определяются число членов комиссии, нормы представительства от администрации и профсоюзов (трудового коллектива), срок полномочий и порядок принятия решений

комиссией, предусматривается создание комиссий в структурных подразделениях предприятия, конкретизируются функции и обязанности комиссии, в том числе по оплате их труда, за счет средств предприятия.

** далее "комиссия"

Комиссии в структурных подразделениях предприятия осуществляют свою деятельность на основании общего Положения о комиссии предприятия.

II. Функции комиссии

2.1. Комиссия решает вопросы:

- о расходовании средств социального страхования, предусмотренных на санаторно-курортное лечение и отдых работников и членов их семей, в том числе на частичное содержание санаториев-профилакториев, санаторных и оздоровительных лагерей для детей и юношества; осуществляет контроль за их использованием;

- о распределении, порядке и условиях выдачи застрахованных путевок для санаторно-курортного лечения, отдыха, лечебного (диетического) питания, приобретенных за счет средств социального страхования; ведет учет работников и членов их семей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, отдыхе, лечебном (диетическом) питании.

2.2. Комиссия:

- осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию администрацией предприятия;

- проверяет правильность определения администрацией предприятия права на пособие, обоснованность лишения или отказа в пособии;

- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и администрацией предприятия.

2.3. Комиссия проводит анализ использования средств социального страхования на предприятии, вносит предложения администрации и профсоюзам (иным уполномоченным органам трудового коллектива) предприятия о снижении заболеваемости, улучшении условий труда, оздоровления работников и членов их семей и проведении других мероприятий по социальному страхованию.

III. Права и обязанности комиссии

3.1. Комиссия вправе:

- проводить проверки правильности назначения и выплаты пособий по социальному страхованию администрацией предприятия как по собственной инициативе, так и по заявлениям (жалобам) работников предприятия;

- запрашивать у администрации предприятия, органов государственного надзора и контроля и органов общественного контроля за охраной труда материалы и сведения, необходимые для рассмотрения вопросов, входящих в ее компетенцию, и выносить соответствующие решения;

- принимать участие в выяснении администрацией предприятия, органами

государственного надзора и контроля и органами общественного контроля за охраной труда обстоятельств несчастных случаев на производстве, в быту, в пути на работу или с работы и др.;

- участвовать в проведении органами Фонда социального страхования Российской Федерации ревизий (проверок) в целях осуществления контроля за правильным и рациональным расходованием средств социального страхования;

- участвовать в разработке планов оздоровления лиц, направляемых в санатории-профилактории данного предприятия;

- участвовать в осуществлении органами управления здравоохранения контроля за выдачей листков нетрудоспособности лечебно-профилактическими учреждениями, обслуживающими работников предприятия;

- обращаться в отделение (филиал отделения) Фонда социального страхования Российской Федерации, зарегистрировавшее страхователя_***, при возникновении спора между комиссией и администрацией предприятия, а также в случаях неисполнения администрацией предприятия решений комиссии;

*** далее "отделение (филиал отделения) Фонда"

- получать в отделении (филиале отделения) Фонда нормативные акты и необходимую информацию по вопросам, входящим в ее компетенцию;

- проходить обучение по вопросам социального страхования, организуемое в отделением (филиалом отделения) Фонда;

- вносить в отделение (филиал отделения) Фонда предложения по организации работы по социальному страхованию на предприятии;

- участвовать в развитии добровольных форм социального страхования работников предприятия.

3.2. Комиссия обязана:

- в случае установления нарушений действующего законодательства по социальному страхованию информировать администрацию предприятия, отделение (филиал отделения) Фонда;

- представлять материалы о работе комиссии по запросам отделения (филиала отделения) Фонда;

- представлять общему собранию (конференции) трудового коллектива и администрации предприятия отчет о своей деятельности не реже одного раза в год и по истечении срока полномочий;

- рассматривать в 10-дневный срок заявления (жалобы) работников предприятия по вопросам социального страхования.

IV. Порядок работы комиссии

4.1. Комиссия избирается на срок от 1 до 3-х лет. Члены комиссии могут быть переизбраны до истечения срока полномочий решением общего собрания (конференции) трудового коллектива, в том числе по представлению отделения (филиала отделения) Фонда.

4.2. Из числа членов комиссии большинством голосов избирается председатель комиссии.

4.3. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в месяц. Решения комиссии (уполномоченного) по социальному страхованию оформляются протоколом.

4.4. Порядок организации работы комиссии устанавливается Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию предприятия (п.1.3 настоящего Положения).

4.5. На время выполнения обязанностей членов и, если эти обязанности осуществляются в рабочее время, работникам может гарантироваться сохранение места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с коллективным договором или соглашением.

4.6. По решению отделения (филиала отделения) Фонда членам комиссии может быть выплачено единовременное вознаграждение за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

V. Контроль за работой комиссии. Обжалование решений комиссии

5.1. Контроль за работой комиссии осуществляет отделение (филиал отделения) Фонда.

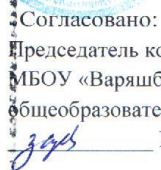
5.2. Решения комиссии могут быть обжалованы в отделение (филиал отделения) Фонда



Согласовано:
Начальник отдела образования
Муслимовского муниципального района
Л.Х. Бариев



Утверждаю:
Директор МБОУ «Варяшбашевская
основная общеобразовательная школа»
Г.З. Сахбетдинова



Согласовано:
Председатель комитета профсоюза
МБОУ «Варяшбашевская основная
общеобразовательная школа»
Р.Г. Зарипова

Положение
о материальном стимулировании работников Варяшбашевской
основной общеобразовательной школы

Принято: на общем собрании
трудового коллектива от 13.11.2013.
/протокол № 2 от 13.11.2013 года/

Варяшбаш - 2013

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации Закона Российской Федерации от 10 июля 1992 г. № 3266-1 «Об образовании», Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г « О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановления Кабинет Министров Республики Татарстан № 678 от 24 августа 2010 года «Об условиях оплаты труд работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образовани учреждений Республики Татарстан», Постановления исполкома Муслюмовского муниципальног района № 1025 от 25 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряд минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников муниципальных учреждени Муслюмовского муниципального района., Постановления исполкома Муслюмовского муниципальног района № 1024 от 25 августа 2010 года «Об условиях оплаты труда муниципальных образовательны учреждений Муслюмовского муниципального района» и Приказа Отдела образования Муслюмовског муниципального района № 1 от 16 июля 2010 года

1.2. Настоящее Положение определяет порядок стимулирования работников МОУ Варяшбашевск основная общеобразовательная школа Муслюмовского муниципального района РТ

1.3. Система стимулирования работников школы устанавливается коллективными договорами настоящим Положением в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актам Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами РТ, исполком Муслюмовского муниципального района

1.4. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя:

1.4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.4.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за квартал, учебный и календарный год) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности персонала школы.

1.5. Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, а также учебно-вспомогательного и учебно-административного персонала, условия осуществления стимулирующих выплат утверждаются данным локальным актом в согласованию с Советом школы и профсоюзным органом школы ежегодно.

1.6. Размер стимулирующих выплат работникам, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом директора школы по согласованию с Советом школы и профсоюзным органом образовательного учреждения.

1.7. Стимулирующие выплаты осуществляются при наличии и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения. Экономия по фонду базовой части оплаты труда может быть направлена на стимулирующие выплаты.

1.8. Экономия фонда оплаты труда, сложившаяся за счет незамещенных учебных часов, не может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

1.9. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.

1.10. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда директору шко производится отделом образования Муслюмовского муниципального района.

1.11. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда директору шко устанавливается на основании приказа начальника отдела образования Муслюмовског муниципального района, другим работникам - на основании приказа директора.

1.12. Локальный акт «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников МОУ Варяшбашевская основная общеобразовательная школа» утверждается приказом директора календарный год.

2. Порядок предоставления стимулирующих выплат.

2.1. В общеобразовательном учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующг характера:

2.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Условия осуществления выплат интенсивность и высокие результаты работы основываются на показателях качества и результативног работы, которые утверждаются данным локальным актом по согласованию с Советом школы профсоюзным органом общеобразовательного учреждения.

2.1.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за учебный и календарный год, квартал) на основании критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности образовательного учреждения и личный вклад работника.

Критерии оценки эффективности деятельности общеобразовательного учреждения устанавливаются ежегодно приказом руководителя учреждения с учетом следующих показателей:

- выполнение муниципального заказа на оказание образовательной услуги;
 - обеспечение своевременного предоставления отчетности в порядке и в сроки, предусмотренные действующим законодательством;
 - своевременная и в полном объеме выплата заработной платы;
 - соблюдение нормативов по распределению ФОТ учреждения;
 - укомплектованность и квалификация специалистов;
 - обеспечение своевременной уплаты в полном объеме налогов, сборов и иных обязательных платежей;
 - бюджеты всех уровней бюджетной системы Российской Федерации и государственные внебюджетные фонды;
 - отсутствие фактов нарушения действующего законодательства по результатам проверок правоохранительных, контрольных и надзорных органов;
 - наличие инновационной деятельности;
 - своевременная подготовка образовательного учреждения к началу нового учебного года;
 - соответствие учреждения современным требованиям к условиям осуществления образовательного процесса;
 - наличие победителей и призеров предметных олимпиад и творческих конкурсов муниципального, республиканского и федерального уровня;
 - результаты работы по ранней профилактике с несовершеннолетними;
 - отсутствие отсева учащихся;
 - результаты мониторинговых обследований учащихся;
 - результаты государственной (итоговой) аттестации;
- функционирование органов общественного управления, иные стимулирующие критерии.

Критерии и показатели оценки работы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по итогам учебного года для осуществления выплат стимулирующего характера утверждаются приказом руководителя общеобразовательного учреждения ежегодно.

Рекомендуемые параметры оценки деятельности педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-воспитательного, учебно-административного и обслуживающего персонала для осуществления выплат стимулирующего характера за учебный год приведены в таблицах 1,2.

В компетенцию образовательного учреждения входит самостоятельное решение вопроса изменения (без исключения) и о включении дополнительных показателей результативности труда, и уточнении перечня критериев оценки, диапазона баллов. При определении перечня параметров оценки его изменении или уточнении максимальная сумма баллов не должна превышать 60 баллов.

Перечень параметров оценки деятельности педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учебно-административного персонала в обязательном порядке должен содержать 4 основных блока, представленных в таблицах 16, 17. Конкретные показатели, содержащиеся в блоках, формируются по усмотрению образовательного учреждения с учетом выполнения вышеуказанных условий.

Критерии оценки личного вклада работников учреждений устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с учетом следующих показателей:

- успешное и добросовестное исполнением работником своих должностных обязанностей соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- иные показатели результативности, связанные с уставной деятельностью учреждения.

- 2.2. Перечень стимулирующих выплат, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат определяются коллективными договорами и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения
- 2.3. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливаться на определенный период.
- 2.4. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются с участием комиссией по материальному стимулированию и профсоюзного органа общеобразовательного учреждения.
- 2.5. Размер стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения, период действия выплат и список сотрудников, получающих выплаты, закрепляются приказом руководителя общеобразовательного учреждения по согласованию с Советом школы и профсоюзным органом образовательного учреждения.
- 2.6. Условия осуществления стимулирующих выплат основываются на показателях качества и результативности работы, которые утверждаются локальным актом общеобразовательного учреждения по согласованию с Советом школы и профсоюзным органом образовательного учреждения.
- 2.7. Перечень, порядок назначения, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии оценки эффективности деятельности, показатели качества и результативности работы, перечень параметров оценки деятельности для руководителей общеобразовательных учреждений определяются, устанавливаются правовыми актами учредителя.
- 2.8. Размер стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений, период действия выплат и список руководителей, получающих выплаты, закрепляются приказом учредителя по согласованию с Советом руководителей образовательных учреждений Муслюмовского муниципально района.
- 2.9. Размер стимулирующих выплат учебно-вспомогательному, учебно-административному персоналу производится по следующим показателям:
- профессиональная компетентность;
 - соблюдение дисциплины;
 - здоровье;
 - достижения;
 - проектные.

3. Порядок заполнения оценочных листов

3.1. Каждому работнику учреждения выдается оценочный лист (приложение № 1), в котором работник оценивает свою деятельность, проставляя баллы по индикаторам измерения показателей деятельности.

3.2. Заполненные работниками оценочные листы передаются:

- Учителя - заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
- Работники из числа административно- управленческого персонала - директору учреждения.

3.3. Члены комиссии по премированию дают оценку качества деятельности работников соответствующих категорий, проставляя баллы в оценочных листах работников.

Разногласия, возникшие при установлении баллов самим работником и членами комиссии, разрешаются в присутствии работника, с изложением обоснованности оценки одной и другой сторонами.

Стимулирующие выплаты не выплачиваются при наличии у работника дисциплинарного взыскания.