Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ ООШ с. Покровка
_____В.И. Петрова
«22»апреля 2022 г.

Директор
ГБОУ ООШ с.Покровка
_____Т.В. Кавтасьева
«22»апреля 2022 г.

Коллективный договор

между администрацией и трудовым коллективом

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области

на 2022-2025 гг.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер 0286/2022
от «24» 05 2022 г.
(должность, Ф.И.О.)

ПРИНЯТО

Собранием трудового коллектива

ГБОУ ООШ с.Покровка

Протокол собрания № 3 от 22.04. 2022 г.

Секретарь собрания _____ Стерликова Т.Ю.

с. Покровка

1. Оглавление

2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ ..... …..3
3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....…4
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....…6
5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....….10
6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....….12
7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....….13
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....….15
9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ……19
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ .....….21
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. 22

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Кавтасьевой Татьяны Владимировны и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Петровой Веры Ивановны и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области.

1.2. 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»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021-2023 годы;

Соглашение по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2021-2023 годы.

1.3. 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 для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Кавтасьевой Татьяны Владимировны (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее

– выборный орган первичной профсоюзной организации) Петровой Веры Ивановны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое

осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяютсянормы законодательства РФ.

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет включительно.

1.17. Действие коллективного договора продлевается пока стороны коллективного договора не заключат новый, или не изменят или не дополнят действующий.

1.18. Стороны коллективного договора имеют право продлить действие договора на срок до трех лет включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. 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.

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, конкретизируя трудовые функции работника, объём учебной нагрузки (педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени (если для данного работника он отличается от общих правил), условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат, а также меры социальной поддержки.

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 дополнительном соглашении к трудовому договору оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. 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 на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. 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, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования иимеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (один оплачиваемый день в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам

профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается в соответствии «Положением о служебных командировках ГБОУ ООШ с.Покровка». Приложение № 3.

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

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

2.2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетомего состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями 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, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации. Перечень профессий (должностей) и режим работающих в сменном режиме в ГБОУ ООШ с. Покровка. Приложение № 10.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

3.3. 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 работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.7. 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 случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

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

3.9. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала своих учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания своего последнего учебного занятия, в случае невозможности выполнения данных условий издается приказ директора по образовательному учреждению.

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, 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 согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается сучетом выполняемой работы.

3.11. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье. Приложение № 1.

3.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом действующих гигиенических требований к режиму образовательного процесса и рационального использования рабочего времени учителя.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

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

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

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

3.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное времядопускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичнойпрофсоюзной организации.

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.

3.15. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с

соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (в специально отведенном для этой цели помещении).

3.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

3.21. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с «Перечнем профессий (должностей) работников ГБОУ ООШ с.Покровка , занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Приложение № 5.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с «Перечнем профессий (должностей) работников ГБОУ ООШ с.Покровка с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск». Приложение № 7.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.
При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.
Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.
При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.24. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (супруга, детей, родителей) – 3 календарных дня;

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

3.26. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.27. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 календарный день в месяц.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.29. Работодатель предоставляет по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходногодня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

3.30. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.30.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.30.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.30.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (должностные обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

4.2. Заработная плата работникам выплачивается за выполнение ими должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Конкретный размер оплаты труда устанавливается согласно «Положение об оплате труда ГБОУ ООШ с.Покровка». Приложение №2.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца-22 число текущего месяца и за вторую половину месяца-7 число следующего месяца.

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 выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 40 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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 в размере действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно при доказанной вине образовательной организации (статья 236 ТК РФ).

4.9 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Согласно «Перечня должностей и работников, имеющих право на повышенный размер оплаты труда в зависимости от условий труда в ГБОУ ООШ с.Покровка» устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Перечень профессий, имеющих право на доплаты за работу во вредных условиях труда по ГБОУ ООШ с. Покровка. Приложение № 6

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.9. Компетенция образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывается через самостоятельные локальные нормативные акты (положения) образовательного учреждения.

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании Положения о распределении стимулирующего фонда оплаты труда (являющегося самостоятельным локальным нормативным актом учреждения и утвержденного приказом директора).

4.11. Компетенция образовательной организации по установлению работникам выплат компенсационного характера реализовывается на основании «Положения о распределении специального фонда оплаты труда ГБОУ ООШ с.Покровка» (являющегося самостоятельным локальным нормативным актом учреждения и утвержденного приказом директора).

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.13. 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.

4.14. На педагогического работника с его согласия приказом Учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе.

4.15. Для педагогических работников, осуществляющих классное руководство в классах,

обеспечить:
- 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;
- преемственность 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 длительно 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 работником.

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

4.17. Работодатель ежегодно индексирует заработную плату работникам с учётом инфляции в рамках требований ст. 134 ТК РФ.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:
- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Предоставлять работнику, нуждающемуся в санаторно-курортном лечении из- за производственной травмы или профессионального заболевания, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период санаторно-курортного лечения и проезда к месту санаторно-курортного лечения и обратно.

5.2.3. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.4. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее

имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

5.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь, порядок выплаты и размерыкоторой устанавливаются в «Положении об оплате труда ГБОУ ООШ с.Покровка». Приложение № 2.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается «Соглашение по охране труда ГБОУ ООШ с.Покровка». Приложение № 4.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда. Обеспечивать работников в соответствии с «Перечнем профессий (должностей) работников и нормами выдачи сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты в ГБОУ ООШ с. Покровка». Приложение № 8.

Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с «Перечнем профессий (должностей) и нормами выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядком и условиями их выдачив ГБОУ ООШ с.Покровка». Приложение № 9.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовкой работников с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка.
Освобождать работников при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Освобождать работников, достигших возраста сорока лет при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Освобождать работников предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию), а также лиц, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.
Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.1.11. Принимать меры по соответствию установленным санитарным нормам теплового режима в помещениях.

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

6.1.13. Предусмотреть выплату материальной помощи при несчастном случае на производстве согласно Положения об оплате труда.

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

6.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

6.1.17. Принимать меры по выводу из эксплуатации морально устаревшего и физически изношенного оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников, внедрять оборудование и технологические процессы, исключающие воздействие на работника неблагоприятных факторов производственной среды и трудового процесса.

6.1.18. Включать представителей работников технических инспекций труда Профсоюзов в комиссии, принимающие в эксплуатацию вновь вводимые и реконструируемые производственные объекты, средства производства, объекты социальной сферы.

6.1.19. Обеспечивать выполнение требований экологической безопасности, разрабатывать и реализовывать мероприятия по оздоровлению экологической обстановки в образовательной организации, осуществлять переработку и обезвреживание промышленных и бытовых отходов.

6.1.20. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, степени риска повреждения здоровья, размерах полагающихся им компенсаций и необходимых для выполнения работ средствах индивидуальной защиты.

6.1.21. Работодатель обязан информировать работников:

- об условиях и охране труда на его рабочем месте;
- результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах,
- существующих профессиональных рисках и их уровнях;
- мерах по защите от воздействия вредных (опасных) производственных факторов, имеющихся на рабочем месте;
- предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах

индивидуальной защиты;

- использовании приборов, устройств, оборудования (их комплексов, систем), обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью работ;

- требований правил по охране труда и других локальных нормативных актов Работодателя.

6.1.22. С 1 марта 2022 года Работодатель обязан:

- самостоятельно вести учет микротравм, выявлять обстоятельства и причины травмирования. (микроповреждения (микротравмы – это ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками при исполнении трудовых обязанностей или выполнении работы по поручению работодателя, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности);

- отстранить от работы или не допускать к работе сотрудника, который не применяет выданные ему средства индивидуальной защиты. Обязательное условие – работник обязан применять СИЗ при выполнении работ с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. За весь период, когда работник отстранен, заработная плата не начисляется.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи 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. 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.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377ТК РФ).

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

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

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

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

7.3.6. Предоставлять по запросу профсоюзной организации информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам;

7.3.7. Осуществлять хозяйственное содержание, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.8. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы;

7.3.9. 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 и (или) профсоюзной деятельностью.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

-учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

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

- принятие правил внутреннего распорядка (статья 190 ТК РФ)
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ)
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ)
- привлечение к работе в выходные и праздничные дни (статья 113 ТК РФ)

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ)
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- 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);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации(статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного календарного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами(статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или)опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органапервичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

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

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, независимой оценки квалификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7.13. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации (на соответствие занимаемой должности) в рамках компетенции Учреждения.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные

средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работудля членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

8.14. Принимать участие в создании комитетов (комиссий) по охране труда, содействовать избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза и иных уполномоченных работниками представительных органов, осуществлять методическое руководство их работой.

8.15. Обеспечивать включение в коллективные договоры мероприятий, направленных на улучшение условий охраны труда, обеспечение работающих сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, льгот и

компенсаций, предусмотренных действующим законодательством, включая дополнительные льготы и компенсации.

8.16. Добиваться принятия и выполнения работодателем мероприятий по охране труда, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний, минимизации влияния вредных производственных факторов на здоровье работников.

8.17. Условия представительства и защиты профсоюзом интересов работников, не являющихся членами профсоюза:

- — уплата взносов профсоюзной организации в установленном для членов профсоюза размере;
- — профсоюз не несет ответственности перед таким работником (не защищает интересы) за действия работодателя при возникновении споров и проблем, требующих вмешательства или согласования с профсоюзом;
- — профсоюз не участвует в оформлении на таких работников льгот и гарантий, ходатайств на награждение и других социальных выплат и поощрений.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

9. Работодатель обязуется:

9.1. Информировать органы службы занятости населения о появлении вакантных рабочих мест и их заполнении, приеме на работу безработных граждан, возможности организации общественных работ и временной занятости, результатах реализации инвестиционных проектов, введении режима неполного рабочего времени, а также приостановке производства.

9.2. Добиваться приоритетного замещения вакантных рабочих мест, квалифицированных рабочих и специалистов выпускниками профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, в том числе с использованием возможности стажировки молодых специалистов.

9.3. Участвовать в организации и проведении ярмарок вакансий и учебных рабочих мест.

9.4. Оказывать поддержку профессиональным образовательным организациям и образовательным организациям высшего образования в развитии материально-технической базы при условии наличия финансовых средств, обеспечивать условия прохождения производственной практики для студентов профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, стажировки педагогов и мастеров.

9.5. Содействовать организации системы наставничества в целях закрепления молодых специалистов на предприятии.

9.6. Способствовать проведению профориентационной работы, в том числе содействовать проведению экскурсий в организациях Самарской области по востребованным на рынке труда профессиям и трудоустройству молодежи, учащейся в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования. Способствовать проведению специализированных ярмарок вакансий.

9.7. Осуществлять совместные меры, направленные на создание условий для повышения удельного веса высококвалифицированных работников в общей численности квалифицированных работников в Самарской области.

9.8. Реализовывать положения отраслевых соглашений, заключенных на федеральном, региональном уровнях.

9.9. Принимать меры по борьбе с курением на рабочих местах и защите некурящих сотрудников от табачного дыма. При заключении коллективных договоров предусматривать меры по запрету и ответственности за курение на рабочих местах, в закрытых помещениях организации, мотивации к отказу от курения и приобщения к здоровому образу жизни.

9.10. Постоянно совершенствовать формы и методы работы по созданию условий, стимулов и личной заинтересованности работников в улучшении работы организаций путем подачи и внедрения рационализаторских предложений.

9.11. Признавать необходимость соблюдения прав и гарантий профсоюзной деятельности, не препятствовать созданию и функционированию профсоюзных организаций в организациях независимо от их организационно-правовых форм.

9.12. Обеспечивать на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда первоочередное проведение специальной оценки условий труда, обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты.

9.13. Обеспечивать создание или резервирование рабочих мест (в том числе специальных рабочих мест) для трудоспособных инвалидов, предусматривать при необходимости специальное оборудование данных рабочих мест, создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида.

9.14. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам обезличенную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания, условий проживания работников и обучающихся в общежитии (при наличии).

9.15. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в учреждении:

- проведение работы с молодежью с целью закрепления их в учреждении;
- содействие трудоустройству выпускников образовательных организаций по специальности в течение одного года после выпуска;
- содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
- развитие творческой и социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- активизация и поддержка патриотического воспитания молодежи, воспитания здорового образа жизни, молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Коллективный договор с Приложениями принят на Общем собрании работников ГБОУ ООШ с. Покровка «22» апреля 2022 года (протокол № 3).

По поручению Общего собрания работников Коллективный договор подписали:

Представитель Работодателя
Директор школы
_____ Г.В. Кавтасьева
«22» апреля 2022 г.

Представитель Работников
Председатель ПК
_____ В.И.Петрова
«22» апреля 2022 г.

Перечень приложений
к коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка от
«22» апреля 2022 г на 2022-2025 гг..

1. Правила внутреннего трудового распорядка ГБОУ ООШ с. Покровка.....23
2. Положение об оплате труда ГБОУ ООШ с. Покровка … 41
3. Положение о служебных командировках ГБОУ ООШ с. Покровка … 46
4. Соглашение по охране труда ГБОУ ООШ с. Покровка.....49
5. Перечень профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в ГБОУ ООШ с. Покровка … 56
6. Перечень должностей и работников, имеющих право на повышенный размер оплаты труда в зависимости от условий труда в ГБОУ ООШ с. Покровка … 57
7. Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск в ГБОУ ООШ с. Покровка … 58
8. Перечень профессий (должностей) работников и нормы выдачи сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты в ГБОУ ООШ с. Покровка.. 59
9. Перечень профессий (должностей) работников и нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи в ГБОУ ООШ с. Покровка 61
10. Перечень профессий (должностей) и режим работающих в сменном режиме в ГБОУ ООШ с. Покровка … 62
11. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда ГБОУ ООШ с. Покровка ……63

Приложение № 1
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г. на 2022-2025 гг.

Принято
на Общем собрании работников
Протокол № _2_
от «_08_» апреля 2022 г.

Утверждено
Директор ГБОУ ООШ с. Покровка
Приказ № 43– од от 08.04.2022 г.
_____ Т.В.Кавтасьева

Правила внутреннего трудового распорядка

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области
основной общеобразовательной школы
с. Покровка муниципального района Нефтегорский
Самарской области

с.Покровка, 2022 г.

Оглавление

1. Общие положения..... 2
2. Порядок приема и увольнения работников 2
3. Основные права и обязанности работников учреждения 6
4. Основные права и обязанности работодателя..... 10
5. Рабочее время и время отдыха..... 11
6. Дистанционная (удаленная) работа……..…….....16
7. Поощрения за труд..... 16
8. Дисциплинарные взыскания 17
9. Ответственность работников учреждения..... 17

1. Общие положения

1.1.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами и Уставом Учреждения и регулируют порядок приема и увольнения работников Учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в ГБОУ ООШ с. Покровка (далее по тексту - Учреждение).
1.2. Настоящие Правила утверждены директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.
1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору Учреждения.
1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы коллектива.
1.5. В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является Учреждение в лице директора учреждения.
1.6. При приеме на работу директор Учреждения обязан ознакомить с настоящими Правилами работника под роспись.
1.7.Все вопросы, связанные с изменением Правил, решаются в соответствии с предусмотренным действующим законодательством, совместно или по согласованию, или учётом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2. Порядок приёма, перевода и увольнения работников.

2.1. Прием на работу в Учреждение оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет работодателю:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- ✓ документ об образовании, 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;
- ✓ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения 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;

- ✓ справку о характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда; другие документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом, иными нормативно-правовыми актами.

2.3. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

- ✓ лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;
- ✓ лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- ✓ лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- ✓ 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, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации; имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;
- ✓ признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- ✓ имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- ✓ лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, 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, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.5. К трудовой деятельности в Учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное

преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 2.6 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
2.6. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо поступающее 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.
2.7. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).
2.8. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).
2.9. 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.
2.10. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.
2.11. Работодатель 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.
2.12. 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, иным федеральным законом информация.
2.13. В случаях, установленных настоящим 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
2.14. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.
2.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью

работника, коллективным договором. Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника: с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией (совместно с руководителем соответствующего структурного подразделения либо лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник); с инструкциями по охране труда, гигиене труда, противопожарной безопасности; с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.
2.16. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель 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.
2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.
2.18. 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 знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. 2.19. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом, другими федеральными законами. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
2.20. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно:
1) соглашение сторон;
2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
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;
9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы. Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
2.21. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации 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. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.
2.22. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в случаях, установленных статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации.
2.23. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.
2.24. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются:
1) повторное в течение одного календарного года грубое нарушение устава Учреждения;
2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
2.25. Трудовой договор с дистанционным работником может быть прекращен по общим основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником: - 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; - трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.
2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. 2.27. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора 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 во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, 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 Российской Федерации) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3. Основные права и обязанности работников Учреждения

3.1. Работники Учреждения имеют право на:

- ✓ заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; предоставление работы, обусловленной трудовым договором; рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- ✓ своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- ✓ отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- ✓ полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте; подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- ✓ объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов; участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя; разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- ✓ возмещение вреда, причиненного 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; подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации (далее НОК).

Отказ работника от прохождения НОК не может повлечь применения к нему мер дисциплинарной ответственности.

Отрицательный результат прохождения не является основанием для увольнения; установление в повышенном размере оплаты труда на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части; получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов; получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- ✓ на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы;
- ✓ на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

3.2. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

- ✓ 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 Учреждением, 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 Учреждении;
- ✓ право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- ✓ право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- ✓ право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений; право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений,

требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики работников Учреждения, в том числе педагогических работников, закрепленных приказом директора учреждения.
3.4. Педагогические работники Учреждения 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 Российской Федерации; право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации; право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Самарской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Самарской области.
3.6. Педагогические работники Учреждения, 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.
3.7. Заместителям директора Учреждения, руководителям (заведующим) структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 (при соблюдении условий, предусмотренных данной частью) статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
3.8. Работники Учреждения обязаны: добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

- ✓ соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения; соблюдать трудовую дисциплину;
- ✓ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности 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, о несчастном случае, об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;
- ✓ проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, гигиеническое обучение;
- ✓ уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, и (или) об изменении реквизитов для перевода заработной

платы, сообщив в письменной форме работодателю не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы;

- ✓ уведомлять работодателя об изменении своих персональных данных, в течение пяти рабочих дней после получения документов, подтверждающих соответствующие изменения;

Педагогические работники Учреждения обязаны:

- ✓ осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- ✓ соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в Учреждении;
- ✓ уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений; развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- ✓ нести ответственность за жизнь и здоровье учащихся (воспитанников) во время образовательного процесса;
- ✓ осуществлять дежурство по школе согласно графику дежурства, утвержденному директором. К дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала своих учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания своего последнего учебного занятия, в случае невозможности выполнения данных условий издается приказ директора по образовательному учреждению. Дежурный класс дежурит совместно с классным руководителем; применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания; учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями; систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании; проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; соблюдать устав Учреждения и иные локальные акты Учреждения;

Педагогическим работникам Учреждения запрещается: удалять учеников с урока. В исключительных случаях, в случаях грубого нарушения Устава школы, асоциального и опасного для окружающих поведения, ученик может быть удален с урока, при этом учитель обязан поставить об этом в известность дежурного администратора; выполнять в учебное время выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с образовательным процессом; участвовать в рабочее время в собраниях, заседаниях, совещаниях по общественным делам.

4. Основные права и обязанности работодателя (Учреждения)

4.1. Работодатель имеет право:

- ✓ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя,

если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- ✓ привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами; принимать локальные нормативные акты;
- ✓ определять необходимость направления работника на прохождение независимой оценки квалификации; обращаться в специальный центр оценки квалификации, при этом за работодателем сохраняется право проведения оценки квалификации работника через процедуру их аттестации;
- ✓ проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование);
- ✓ принять решение о введении электронного документооборота, электронный документооборот вводится работодателем на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязан:

- ✓ соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Учреждения, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- ✓ предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- ✓ уведомлять в течение 2 часов любым доступным способом территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного осуществлять федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор (далее - Роспотребнадзор) с момента выявления лиц с признаками инфекционных заболеваний (респираторными, кишечными, повышенной температурой тела);
- ✓ обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- ✓ выплачивать 7 и 22 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в Учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;
- ✓ производить оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала; соблюдать требования по защите персональных данных работника;
- ✓ вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- ✓ 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 контроля (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;

- ✓ создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- ✓ 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ предоставлять работникам актуальную и достоверную информацию об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных 13 производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- ✓ незамедлительно информировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда;
- ✓ исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю; Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

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

5.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

5.5. В соответствии с приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» педагогическим работникам Учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается: продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы – согласно приложения 1 указанного приложения.

5.6. Педагогическим работникам Учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов или 30 часов в неделю, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, устанавливается продолжительность ежедневной работы в количестве часов, получаемом в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в неделю.
5.7. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников Учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий. При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.
5.8. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется 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; работа на общих собраниях работников Учреждения;
- ✓ организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- ✓ время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- ✓ периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательной деятельности;
- ✓ дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых Учреждением;
- ✓ выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в Учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.
5.10. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, а также обоснованные жалобы и замечания
5.11. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. 5.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.13. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- ✓ заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- ✓ заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- ✓ заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

5.14. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год предусмотрены следующие положения, связанные с 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;
- преемственность 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 длительно 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.

5.15. Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник Учреждения может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

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

5.17. Режим рабочего времени педагогических работников учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается локальными актами Учреждения.

5.18. Для работников Учреждения, за исключением работников, указанных в пунктах 5.28 настоящих Правил, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.19. Режим работы сторожей устанавливается согласно графику, утвержденного директором Учреждения. Учётный период суммированного учёта рабочего времени ночных сторожей составляет один месяц. Введение суммированного учета рабочего времени возможно в случае, если это специально оговорено в федеральных нормативных правовых актах, регулирующих особенности режима рабочего времени отдельных категорий работников.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, утверждаются директором Учреждения (работодателем). Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается на основании графика работы работников.
5.21.Для следующих категорий работников: главный бухгалтер, бухгалтер- устанавливается ненормированный рабочий день.
5.22. Расписание уроков, сетка занятий составляется администрацией Учреждения исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся (воспитанников) и максимальной экономии времени педагогических работников.
5.23.По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Учреждения.
5.24. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических объединений, родительские собрания и собрания коллектива обучающихся, дежурства на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки, тематические вечера), массовые мероприятия (концерты, выставки), продолжительность которых составляет от одного до 2,5 часов.
5.25. Работникам Учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
5.26. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня (исключение составляют выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями января). Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. 5.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
5.28. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), 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 Российской Федерации.
5.29. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.
5.30. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники Учреждения уведомляются в письменной форме не позднее, чем за два месяца.
5.31. Для отдельных категорий работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.
5.32. Считается совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме, превышающем 300 часов.
5.33. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

- ✓ для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- ✓ для педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

5.34. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
5.35. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.
5.36. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 30 календарных дней.
5.37. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».
5.38. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации. 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.
5.39. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет.
5.40. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.
5.41. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.42. 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.
5.43. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5.44. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.
5.45. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации.
5.46. Работодатель предоставляет на основании письменного заявления работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников (супруга, детей, родителей) – 3 календарных дня.

5.42. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки (объема работ) для работы в лагерях с дневными пребыванием детей с сохранением заработной платы, предусмотренной при тарификации. С их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца. В случае привлечения педагогических работников, с их согласия, к работе в лагерях с дневным пребыванием детей в период, не совпадающий с отпуском, сверх указанного времени, им дополнительно производится оплата, установленная по выполняемой работе, за фактически отработанное время.

5.43. С 1 января 2022 года основанием для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам является электронный листок нетрудоспособности (далее - ЭЛН). При трудоустройстве или в период осуществления трудовой деятельности работник представляет работодателю по месту работы сведения о себе (СНИЛС, адрес, банковские реквизиты), необходимые для выплаты страхового обеспечения (далее - сведения о застрахованном лице). Сведения о застрахованном лице оформляются на бумажном носителе либо формируются в форме электронного документа. Работник обязан сообщать работодателю в течение 5 рабочих дней об изменении своих данных, влияющих на получение пособий. Работник информирует о временной нетрудоспособности, об открытии и закрытии ЭЛН отдел кадров Учреждения любым удобным способом (через своего непосредственного руководителя, по телефону).

Работники, узнают всю необходимую информацию об ЭЛН и его оплате через:

- портал Госулуг;
- личный кабинет получателя услуг ФСС;
- мобильное приложение «Социальный навигатор».

6. Дистанционная (удаленная) работа

6.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

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).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Поощрения за труд

7.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения:

- ✓ объявление благодарности;
- ✓ выдача денежной премии;
- ✓ награждение ценным подарком;

- ✓ награждение Почетной грамотой;
- ✓ другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения. Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.
7.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Самарской области и муниципального района Нефтегорский, представляться к другим видам поощрений.

8. Дисциплинарные взыскания

8.1. 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.

8.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.
8.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.
8.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
8.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
8.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.
8.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9. Ответственность работников Учреждения

9.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.
9.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

(одиннадцать) лист (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

Т.В. Кавтасьева

Дата 22.04 2022 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка

Верно

Директор Кавтасьева Т.В.

22.04.2022г.

Приложение № 2
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.22 г. на 2022-2025 г.

Согласовано
Председатель
Профсоюзного комитета
_____ В.И.Петрова
«08» апреля 2022 г

Утверждено
Директор ГБОУ ООШ с.Покровка
Приказ № 43–од от 08.04.2022г.
_____ Т.В. Кавтасьева

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников

государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области

Принято
на Общем собрании
работников
Протокол № 2
от «08 » 04 2022 г.

с.Покровка , 2022 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иных норм действующего трудового законодательства РФ.

Для целей настоящего Положения используются следующие определения:

- Работодатель – государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области;
- Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем;
- Оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления Работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, настоящим Положением и трудовыми договорами.
- Заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда работников состоит из:

- Базового фонда оплаты труда работников, который включает:
  - ✓ фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
  - ✓ фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала;
  - ✓ специальный фонд оплаты труда.
- Стимулирующего фонда оплаты труда.

2.2. Конкретные процентные соотношения фондов определяются в соответствии с основополагающими документами, с учетом изменений и дополнений, вносимых Постановлениями Правительства Самарской области:

- Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций»;
- Постановление Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (вместе с "Положением об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки");
- Постановление Правительства Самарской области от 10.09.2008 г. № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования».

2.3. Работодатель устанавливает следующие выплаты работникам за их труд (заработная плата):

- Должностной оклад;
- Доплаты компенсационного характера;
- Надбавки стимулирующего характера;
- Премии.

Указанные доплаты и надбавки, а также премии выплачиваются работникам в случаях и порядке, предусмотренных Положениями о распределении стимулирующего и специального фондов оплаты труда.

2.4. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации, а

именно - в рублях. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (расчетный листок) извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем.

2.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, путем безналичного перечисления на банковские карты работников на условиях, определенных коллективным или трудовым договором: 22 числа текущего (расчетного) месяца производится оплата за фактически отработанное время в первой половине месяца; 7 числа месяца, следующего за расчетным, производится оплата за фактически отработанное время во второй половине расчетного месяца. При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работодатель осуществляет удержания из заработной платы в следующих случаях:

• возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

• погашения неизрасходованного и своевременно не возвращено аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

• возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок либо в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда или простое;

• при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска;

• удержания для погашения обязательств работника перед государством (налоги, штрафы);

• удержания для погашения задолженности перед третьими лицами (алименты на несовершеннолетних детей, выплаты по исполнительным листам возмещения вреда здоровью другого лица или вреда лицам, понесшим ущерб и др.);

• удержания по приказу работодателя на основании личного заявления работника.

2.7. Удержания за неотработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по следующим основаниям:

• отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением;

• ликвидации организации;

• сокращение штата;

• смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

• призыв работника на военную службу;

• восстановление ранее занимавшего это место работника по решению государственной инспекции труда или суда;

• наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие).

2.8. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, причитающейся работнику.

В отдельных случаях, установленных законодательством РФ, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%.

2.9. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральными законами не обращается взыскание.

2.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не

работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую сумму.

2.11. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

2.12. С целью обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 ТК РФ). Индексация проводится 1 раз в год в порядке, сроках и размере указанных в нормативных правовых актах Правительства Российской Федерации и Самарской области.

К повышению уровня реального содержания заработной платы относится:

- изменение установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда;
- повышение заработной платы на основании Постановлений Правительства Самарской области;
- выплата премий. Работодатель формирует приказ о проведении индексации, который является основанием для внесения изменений в штатное расписание (в части проиндексированных окладов) и трудовые договоры (в форме дополнительных соглашений в связи с изменением окладов).

3. ДОЛЖНОСТНОЙ ОКЛАД (ТАРИФНАЯ СТАВКА)

3.1. Размер месячного должностного оклада работника указывается в трудовом договоре с ним и определяется в соответствии с основополагающими документами, указанными в пункте 2.2 настоящего положения.

3.2. В величину месячного должностного оклада не включаются доплаты, надбавки и премии, иные компенсационные и социальные выплаты.

3.3. Размер месячной тарифной ставки (оклада) изменяется в случае внесения изменений в соответствующие законодательные акты Российской Федерации.

3.4. Изменение размеров должностных окладов работников производится в случае:

- Получения образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- Увеличения стажа работника – со дня достижения соответствующего стажа, если подтверждающие документы находятся в организации, или со дня представления документа, подтверждающего стаж работника;
- Присвоения почетных званий – со дня присвоения почетного звания. При этом днем присвоения является дата решения органа государственной власти, уполномоченного осуществлять присвоение почетных званий. Устанавливать надбавки за почетное звание СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, в размере 10 процентов должностного оклада. При наличии у работника двух и более почетных званий указанная надбавка устанавливается на основании одного из них.

При наличии у работника ученой степени и почетного звания надбавки устанавливаются по каждому из этих оснований;

- Присвоения квалификационной категории – с даты решения о присвоении квалификационной категории органом (учреждением), при котором создана аттестационная комиссия;
- Присуждения ученой степени кандидата наук – с даты решения диссертационного совета после принятия решения ВАК Российской Федерации о выдаче диплома;
- Присуждения ученой степени доктора наук – с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома;
- Изменения группы по оплате труда руководителей – со дня принятия решения органом управления;
- Два раза в год во время тарификации 1 сентября и 1 января.
- В иных случаях, не противоречащих Трудовому кодексу.

3.5. В случае наступления у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности,

выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.6. Изменение размера должностного оклада работника оформляется приказом по организации с указанием оснований повышения должностного оклада и внесением изменений в тарификационный список.

4. ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

4.1. Работникам Учреждения может быть выплачена материальная помощь в следующих случаях, при наличии экономии фонда оплаты труда:

- при рождении ребенка у сотрудника – не менее 4000 рублей;
- при бракосочетании сотрудника – не менее 4000 рублей;
- длительное заболевание работника – не менее 4000 рублей;
- необходимость дорогостоящего лечения - не менее 4000 рублей;
- тяжелое финансовое положение, в том числе связанное с последствиями стихийных бедствий или несчастных случаев – не менее 4000 рублей;
- произошедший несчастный случай на производстве, повлекший стойкую утрату трудоспособности:
  - ✓ группа инвалидность – 6000 рублей;
  - ✓ 2 группа инвалидности – 8000 рублей;
  - ✓ 1 группа инвалидности – 10000 рублей;
- произошедший несчастный случай на производстве со смертельным исходом – 30000 рублей;
- тяжелая болезнь или смерть близких родственников (супруга, детей, родителей) – не менее 4000 рублей.

4.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление и, в отдельных случаях, при предъявлении соответствующих документов.

4.3. В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

4.4. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором Учреждения.

4.5. На выплату материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда Учреждения.

5. ВИДЫ И ПОРЯДОК ПРЕМИРОВАНИЯ

5.1. Премии являются одним из видов стимулирующих выплат работникам. Премирование осуществляется в случае экономии фонда оплаты труда. Премия является негарантированной частью заработной платы.

5.2. Работники могут быть премированы:

- В честь профессиональных праздников;
- В Международный женский день 8 марта;
- В День защитников Отечества 23 февраля;
- По результатам труда, по итогам работы за определенный период;
- За выполнение особо важных и срочных работ;
- За личный вклад в совершенствование образовательного процесса;
- В целях повышения уровня реального содержания заработной платы;
- В честь юбилейных дат: женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет.

5.3. Размер премии к юбилейным датам не менее 4000 рублей. В остальных случаях решение о конкретном размере премии принимается директором Учреждения.

6. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

6.1. За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем Учреждения;

7.2. Положение подлежит пересмотру в случае принятия новых либо внесения изменений и дополнений в законодательные акты Российской Федерации.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

(пять) _____ листа (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

_____ Т.В. Кавтасьева

Дата 22 04 20 22 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка

Копия верна
Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022г.

Приложение № 3
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
на 2022-2025 г. от 22.04.2022 г

Согласовано:
Председателем первичной
профсоюзной организации
_____Петрова В.И.
«08» 04 2022г.

Утверждено:
Приказом директора
ГБОУ ООШ с. Покровка
№ 43-од от «08» 04.2022г.
_____Кавтасьева Т.В.

ПОЛОЖЕНИЕ
О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ ГБОУ ООШ с.Покровка

Принято
на общем собрании работников
(протокол № 2 от 08.04.2022 г.)

с.Покровка, 2022 г.

Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Постановлением Правительства РФ № 749 от 13.10.2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки»,
- Постановлением Правительства РФ № 1595 от 29.12.2014 г. «О внесении изменений в некоторые акты Российской Федерации»,
- Постановлением Правительства Самарской области № 100 от 11.03.2009 г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета» и определяет особенности порядка направления работников в служебные командировки и размеры возмещения расходов, связанных с этим.

2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.
3. Работники направляются в командировки на основании решения работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.
4. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения, либо в соответствии с указанными сроками вышестоящей организующей стороны. Днем выезда в командировку считается дата отправления автобуса или другого транспортного средства от места работы командированного, а днем приезда из командировки — дата прибытия указанного транспортного средства к месту работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее — последующие сутки. Аналогично определяется день приезда работника на место постоянной работы.
5. Оплата труда работника в случае привлечения его к командировке в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
6. Цель командировки работника определяется руководителем командирующей организации и указывается в приказе, который утверждается работодателем.
7. Фактический срок пребывания в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки. В случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из служебной командировки работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).
8. Порядок и формы учета работников, выбывающих в командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы, определяются министерством образования и науки Самарской области.
9. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.
10. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).
11. Работникам возмещаются следующие расходы:

- расходы по найму жилого помещения (кроме случая предоставления бесплатного помещения) в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 1000 рублей в сутки.
- расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в командировке;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда. При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются. Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается руководителем организации с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

12. Работнику в случае его временной нетрудоспособности, удостоверенной в установленном порядке, возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту работы. За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

13. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы,
- документы о найме жилого помещения, фактических расходах по проезду и об иных расходах, связанных с командировкой;

14. Возмещение расходов в размерах, установленных в пункте 11 настоящего положения, производится организациями в пределах ассигнований, выделенных им из областного бюджета.

15. Возмещение расходов сверх норм не предусмотрено.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три) листа (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

Т.В. Кавтасьева

Дата 22 04 2022 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка

Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022г.

Приложение № 4
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г. на 2022-2025 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____В.И.Петрова
15.01. 2022 г.

Утверждено:
Приказом директора ГБОУ ООШ
с.Покровка от 15.01.2022 г. №11– од
_____ Кавтасьева Т.В.

Соглашение по охране труда ГБОУ ООШ с.Покровка на 2022 год

Администрация Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области (далее – Учреждение) в лице директора Кавтасьевой Татьяны Владимировны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и профсоюзной организации Учреждения (далее – Профсоюз), в лице председателя Петровой Веры Ивановны, 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 труда в соответствии с настоящим плановым распределением:

№ п/п	Содержание мероприятий	Ед. изм.	Кол-во	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
Организационные мероприятия по охране труда									
1	Проведение общего технического осмотра здания и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Количество раз	2	Январь, июль	Директор, заведующий хозяйством	-	-	-	-
2	Проведение инструктажей по ОТ с сотрудниками учреждения	Количество раз	2	1 раз в 6 месяцев	Ответственный по ОТ	-	-	-	-
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	Количество раз		постоянно в течение года	Ответственный по ОТ	-	-	-	-
4	Своевременное			немедленно по	Директор,	-	-	-	-

	расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися с составлением акта по формам Н-1, Н-2			факту	ответственный по ОТ				
5	Разработка, согласование, утверждение и тиражирование инструкций по охране труда в порядке, установленном ТК РФ	Чел.		В течение года (по мере необходимости)	Директор, ответственный по ОТ	-	-	-	-
6	Приведение в соответствие с нормативными документами необходимой документации по ОТ	Чел.		В течение года (по мере необходимости)	Директор, ответственный по ОТ	-	-	-	
7	Обеспечение в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами светового режима в учреждении			В течение года (постоянно)	Заведующий хозяйством	-	-	-	
8	Создание условий для нормальной деятельности технического персонала, обеспечение			В течение года (постоянно)	Комиссия по ОТ	-	-	-	-

	положенным инвентарем, спецодеждой								
9	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда			В течение года (постоянно)	Комиссия по ОТ	-	-	-	-
Технические мероприятия									
1	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Количество раз	1	май	Директор, заведующий хозяйством	-	-	-	-
2	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в кабинетах, бытовых помещениях, местах массового перехода в соответствии с требованиями СНиП	Количество раз		В течение года	Директор, заведующий хозяйством	-	-	-	-
3	Установка осветительной арматуры,			В течение года (постоянно)	Директор, заведующий хозяйством	-	-	-	-

	искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории								
4	Проведение текущих ремонтов учебных кабинетов, групп ДОУ	объект	По мере необходимости	Июнь-август	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия									
1	Проведение обязательных и периодических медицинских осмотров	Чел.	25	Апрель, август	Директор	-	-	-	-
2	Обучение по программе санминимума	Чел.	3	Март, апрель, декабрь	Директор	-	-	-	-
3	Предоставление отпуска с сохранением средней заработной платы беременным женщинам с ранних сроков беременности (не менее десяти	Чел.		По мере необходимости в течение года	Директор	-	-	-	-

	недель) по личному заявлению								
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)									
1	Обеспечение работников мылом, смывающимися обеззараживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами	Чел.		Ежемесячно (по норме)	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
2	Обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приказом Минтруда россии № 997 от 09.12.2014 г.	Чел.		Постоянно в течение года	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
3	Приобретение дезинфицирующих средств		По нормам	По мере необходимости	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
Мероприятия по пожарной безопасности									
1	Организация обучения работников и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных	Чел.		Один раз в 3 месяца	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности, ответственные ГО и ЧС	-	-	-	-

	мероприятий по эвакуации всего персонала								
2	Контроль состояния эвакуационных проходов, коридоров, тамбуров	объект	2	В течение года	Лица, ответственные за обеспечение пожарной безопасности, ответственные ГО и ЧС	-	-	-	-
3	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушитель и др.)	объект	2	В течение года	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
4	Обучение по теплобезопасности	Чел.	1	март	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
5	Обучение по электробезопасности	Чел.	1	февраль	Заведующий хозяйством	-	-	-	-
Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта									
1	Проведения дня здоровья	Шт.	4	1 раз в квартал	Учитель физической культуры	-	-	-	-

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

7 (семь) листа (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

Кавтасьева Т.В.

Дата 22 04 2022 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка

Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022г.

Приложение № 5
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г на 2022-2025 г.

Утверждено
Директор ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Покровка
Приказ № 43-од от 08.04.2022 г.
_____ Т.В. Кавтасьева

Перечень
профессий (должностей) работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий
в ГБОУ ООШ с. Покровка

Наименование должностей работников	Продолжительность отпуска	Основание
1. Главный бухгалтер	28 календарных дней + 7 календарных дней	Ст. 119 ТК РФ п. 1.4.1.
2.Бухгалтер	28 календарных дней + 7 календарных дней	Ст. 119 ТК РФ п. 1.4.1.
3. Повар	7 календарных дней	Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда
4. Машинист по ремонту и стирке белья	7 календарных дней	Сводная ведомость результатов проведения специальной оценки условий труда

верна
Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022г.

Приложение № 6
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г на 2022-2025 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____В.И.Петрова
08.04.2022 г.

Утверждено:
Приказом директора ГБОУ ООШ
с.Покровка от 08.04.2022 г. №43– од
_____ Кавтасьева Т.В.

Перечень профессий,
имеющих право на доплаты за работу во вредных условиях труда
по ГБОУ ООШ с. Покровка

(перечень профессий составлен на основании сводной таблицы классов условий труда, установленных по результатам специальной оценки условий труда, и компенсаций, которые необходимо в этой связи устанавливать работникам, от 15 июля 2016 года)

№ п/п	Должность	% доплаты
1	Повар	4%

Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022г.

Приложение № 7
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г на 2022-2025 г.

Утверждено
Директор ГБОУ СОШ «ОЦ» с. Покровка
Приказ № 43-од от 08.04.2022 г.
_____Т.В. Кавтасьева

Перечень
профессий (должностей) работников, с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск
в ГБОУ ООШ с. Покровка

Наименование должностей работников	Продолжительность отпуска	Основание
1. Главный бухгалтер	28 календарных дней + 7 календарных дней	Ст. 119 ТК РФ п. 1.4.1.
2.Бухгалтер	28 календарных дней + 7 календарных дней	Ст. 119 ТК РФ п. 1.4.1.

Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022 г.

Приложение № 8
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г на 2022-2025 г

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета _____В.И.Петрова
08.04. 2022 г.

Утверждено:
Приказом директора
ГБОУ ООШ с.Покровка
от 08.04.2022 г. №43– од
_____ Кавтасьева Т.В.

Перечень профессий (должностей) работников и нормы выдачи сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты В ГБОУ ООШ с.Покровка

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание
1	Воспитатель	Халат светлых тонов		СанПиН 2.4.1.3049-13 п.19.6
2	Младший воспитатель	Халат светлых тонов Фартук, колпак или косынка для раздачи пищи, фартук для мытья посуды и специальный (темный) халат для уборки помещений		СанПиН 2.4.1.3049-13 п.19.6 СанПиН 2.4.1.3049-13 п.19.8
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар	Приказ Минтруда России (Министерства труда и социальной защиты РФ) от 09.12.2014 г.№ 997 п.135
4	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки	1 шт.	Приказ Минтруда России (Министерства труда и социальной защиты РФ) от

5	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	Приказ Минтруда России (Министерства труда и социальной защиты РФ) от 09.12.2014 г.№ 997 п.32
6	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар	Приказ Минтруда России (Министерства труда и социальной защиты РФ) от 09.12.2014 г.№ 997 п.163
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт. 2 шт. До износа	Приказ Минтруда России (Министерства труда и социальной защиты РФ) от 09.12.2014 г.№ 997 п.122

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

2 (два) листа (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

Кавтасьева Т.В. Кавтасьева

Дата 22 04 2022 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка

Копия верна

Директор Кавтасьева Т.В.

22.04.2022г.

Приложение № 9
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г на 2022-2025 г.

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета _____В.И.Петрова
15.01. 2022 г.

Утверждено:
Приказом директора
ГБОУ ООШ с.Покровка от 15.01.2022 г. №3– од
_____ Кавтасьева Т.В.

Перечень профессий (должностей) работников и нормы выдачи смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи в ГБОУ ООШ с.Покровка

Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями: Повар, кухонный рабочий Машинист по стирке и ремонту одежды Уборщик служебных помещений Помощник воспитателя Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

Копия верна
Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022.

Приложение № 10
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
на 2022-2025 г. от 22.04.2022 г

Согласовано:
Председатель профсоюзного комитета
_____В.И.Петрова
08.04.2022 г.

Утверждено:
Приказом директора
ГБОУ ООШ с.Покровка от 08.04.2022 г. №43– од
_____ Кавтасьева Т.В.

Перечень профессий (должностей) и режим работающих в сменном режиме в ГБОУ ООШ с. Покровка.

Режим работы сторожей, работающих в сменном режиме ГБОУ ООО с. Покровка
Учетный период суммарного рабочего времени - 1 месяц, цикличность сменности работы 2 недели

Продолжительность смены	Дни недели													
	п	в	с	ч	п	с	в	п	в	с	ч	п	с	в
для мужчин Начало смены	20-00	24-00	20-00	24-00	20-00	24-00	20-00	24-00	20-00	24-00	20-00	24-00	20-00	24-00
Окончание смены	24-00	02-36	24-00	02-36	24-00	02-36	24-00	02-36	24-00	02-36	24-00	02-36	24-00	02-36
Количество отработанных часов	4-00	2-36	4-00	2-36	4-00	2-36	4-00	2-36	4-00	2-36	4-00	2-36	4-00	2-36

Режим работы сторожей, работающих в сменном режиме СП ГБОУ ООО с. Покровка
Учетный период суммарного рабочего времени - 1 месяц, цикличность сменности работы 2 недели

Продолжительность смены	Дни недели													
	п	в	с	ч	п	с	в	п	в	с	ч	п	с	в
для мужчин Начало смены	20-00		20-00		20-00		20-00		20-00		20-00		20-00	
Окончание смены	24-00		24-00		24-00		24-00		24-00		24-00		24-00	
Количество отработанных часов	4-00		4-00		4-00		4-00		4-00		4-00			

Копия верна
Директор Кавтасьева Т.В.
22.04.2022г.

Приложение № 11
к Коллективному договору ГБОУ ООШ с. Покровка
от 22.04.2022 г на 2022-2025 г.

Согласовано:
Председателем первичной
профсоюзной организации
_____Петрова В.И.
«08» 10 2021г.

Утверждено:
Приказом директора
ГБОУ ООШ с. Покровка
№ 99-од от «08» 10 2021г.
_____ Кавтасьева Т.В.

Согласовано:
Председателем Управляющего совета
_____Митянина А.А.
«08» 10 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

ГБОУ ООШ с.Покровка

Принято:
на заседании
Педагогического совета
Протокол № 2
от «08»10 2021г.

с.Покровка, 2021 г.

1. Общие положения

1.1.«Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с. Покровка муниципального района Нефтегорский Самарской области» (в дальнейшем «Положение») разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказом от 31.08.2021г. № 412-од министерства образования и науки Самарской области « об оценки результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, и о признании утратившим силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.2. «Положение» реализует принципы, заложенные в новой системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, и направлено на решение региональных задач, связанных с совершенствованием кадрового потенциала, повышением эффективности педагогического труда и качества образования.

1.3. «Положение» является локальным нормативным актом ОУ, регламентирующим порядок и условия установления стимулирующих выплат и премирования работников ОУ.

1.4. Настоящее «Положение» принимается решением общего собрания трудового коллектива, согласовывается с Управляющим Советом, утверждается директором ОУ.

1.5. Изменения и дополнения к «Положению» (новая редакция) принимаются, согласовываются и утверждаются в соответствии с п.1.4 настоящего Положения.

2. Цели и задачи установления стимулирующих выплат

2.1. «Положение» вводится в целях усиления материальной заинтересованности работников ГБОУ ООШ с.Покровка в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития инициативы и творчества, стимулирования их профессионального роста, повышения ответственности за конечные результаты труда, направленные на качество образования

2.2. Установление стимулирующих выплат направлено на решение следующих задач:

- совершенствование кадрового потенциала;
- повышение эффективности педагогического труда и качества образования;
- стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- повышение качества работы;
- обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. Основания для установления стимулирующих выплат работникам ОУ

3.1. В ОУ устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- Надбавки,
- Доплаты,
- Премии.

3.2. Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников общеобразовательных учреждений являются:

- Стаж работы в должности не менее 4 месяцев.
- Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной

деятельности, вовремя которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

- Отсутствие дисциплинарных взысканий.
- Достижение критериев качества труда работников, определённых разделом 5, настоящего положения.
- Своевременное предоставление работниками материалов по самоанализу деятельности.

3.3. Условия снижения стимулирующих надбавок:

- Наличие обоснованной жалобы.

Снижение размера стимулирующих надбавок согласуется с комиссией, созданной управляющим советом, и производится на основании приказа директора Учреждения с указанием причин снижения.

3.4. Условия отмены стимулирующих выплат:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога. Выплата снимается приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом, с момента получениятравмы учащимся.
- Наличие дисциплинарных взысканий. Выплата снимается с момента получения дисциплинарного взыскания приказом директора без согласования с управляющим советом.
- Наличие повторной обоснованной жалобы в течение полугодия. Выплата снимается с момента установления конфликтной комиссией ОУ виновности работника приказом директора по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом.
- При выявлении недостоверных сведений, представленных в материалах по самоанализу деятельности работника, выплата снимается приказом директора, по согласованию с комиссией, созданной управляющим советом ОУ, в которую входят руководители школьных методических объединений.

4. Порядок установления стимулирующих выплат

4.1 Стимулирующие выплаты осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующий ФОТ состоит из следующих частей:

- Стимулирующие выплаты руководителю.
- Стимулирующие надбавки.
- Стимулирующие доплаты.
- Премии.

4.3. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

4.4. Стимулирующие выплаты выплачиваются работнику одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка (в т. ч для расчёта отпускных, командировочных, выплат по листкам временной нетрудоспособности).

4.5. Стимулирующие выплаты и надбавки носят периодический характер. Максимальный период выплат – один год.

4.6. Стимулирующие выплаты и надбавки работникам устанавливаются ежемесячно.

4.7. Выплаты и надбавки назначаются каждому работнику ГБОУ ООШ с.Покровка индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями.

4.8. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда работников ГБОУ ООШ с.Покровка, согласовываются с Управляющим советом и профсоюзным комитетом школы.

4.9. Материалы по самоанализу деятельности представляются сотрудниками не позднее 23 числа каждого месяца. Срок рассмотрения материалов самоанализа 1- 2 дня.

4.10. Материалы самоанализа деятельности за месяц каждый работник, претендующий на получение стимулирующей надбавки, оформляет в соответствии с критериями, перечисленными в главе 5 по форме, являющейся приложением 1 к настоящему положению.

4.11. Завучи по УВР проверяют достоверность информации, представленной в материалах по самоанализу; Материалы по самоанализу деятельности работников передают комиссии по распределению стимулирующего фонда в течение 2 дней после момента получения их от работников.

4.12. Комиссия по распределению стимулирующего фонда подсчитывает количество набранных работниками баллов; В течение 3 дней с момента получения материалов по самоанализу деятельности работников за полугодие сдают в бухгалтерию ГБОУ ООШ с.Покровка информацию о набранных работниками баллах.

4.13. Установленные работникам стимулирующие выплаты и доплаты исчисляются в бальной системе. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда (в месяц) в рублях делится на общую сумму баллов (максимальное количество набранных).

4.14. Стоимость балла рассчитывается бухгалтером школы 2 раза в год по следующей схеме: ежемесячная часть стимулирующего ФОТ работников, отведённая на выплату стимулирующих надбавок учителям, делится на общее количество баллов, набранных учителями по критериальной таблице за прошедший месяц.

4.15. Стимулирующая надбавка рассчитывается бухгалтером школы по схеме: количество баллов, набранных работником, умножается на стоимость балла.

4.16. Стимулирующие выплаты директору школы устанавливаются Юго-Восточным управлением МОиН Самарской области.

4.17. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, оформляется приказом руководителя не позднее сроков выплаты заработной платы.

4.18. Выплата надбавок и доплат конкретному работнику может быть прекращена до истечения определённого приказом срока при нарушении работником трудовой дисциплины или в случае травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога.

4.19. Процентное соотношение частей стимулирующего фонда устанавливается приказом директора один раз в полугодие.

4.20. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя с указанием причин.

5.Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) учителя

Основание для премирования	Критерии и показатели	Степень выраженности	Возможные баллы

1. Результатив-ность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляе- мых услуг	1.1 Положительная динамика или сохранение значения среднего балла оценки уровня учебных достижений обучающихся по итогамсравнения отчётных периодов по преподаваемому учителем предмету(-ам)	сохранение положител ьная динамика	балл балла
	1.2 Снижение численности (отсутствие) обучающихся, переведенных на следующийгод обучения с академической задолженностью по преподаваемому учителем предмету(-ам), по итогам сравне- ния отчётных периодов	снижение отсутствие	балл балла
	1.3 Доля обучающихся, успевающих на «4» и «5» по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне начального общего образования, основного общего образования,среднего общего образования выше, чем в среднем по преподаваемому предмету(-ам) исоответствующему уровню в ОО	выше на уровне	2 балла 1 балл
	1.4 Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатамвнешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемомуучителем предмету(-ам)	75% более 75%	балл балла
	1.5 Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) наОГЭ получили 4 и 5 баллов по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале(без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	на уровне выше	2балла 3 балла
	1.6 Соответствие не менее 75% годовыхотметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемомуучителем предмету(-ам)	соответствует 75%	2 балл
	1.7 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)		1 балл
	1.8 Снижение численности или отсутствие обучающихся, состоящих на профилактическом учете (внутришкольныйучёт, КДН, ПДН) по итогам сравнения отчётных периодов	снижение отсутствие	балл балла
	1.9 Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций (при условии постоянной посещаемости в течение учебного года), в общей численности обучающихся, состоящих на профилактическом учете и приступившихк обучению, составляет 100%	100%	1 балл
	1.10 Доля обучающихся и родителей, принявших участие в общешкольных делах	46-50% 76-80%	балла балла

		96-100%	балла
	1.11 Доля проведенных открытых уроков и мероприятий от общего числа мероприятий ОО	10-50% 51-100%	1 балл 2 балла
	1.12 Отсутствие обучающихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 30 учебных дней (из числа приступивших)		1 балл
	1.13 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, выполняющим функции классногоруководителя, в проекты волонтерского движения; в проекты по патриотическому воспитанию (в т.ч. ВВПОД «Юнармия», военно-патриотический отряд, кадетское движение, деятельность школьного музея) (взависимости от уровня); в деятельность РДШи (или) в систему межпоколенческого взаимодействия и обеспечения преемственности поколений, поддержки общественных инициатив и проектов, реализуемых учителем, на уровне и выше декомпозированного педагогу показателя	30% 50% более 80%	балл балла балла
	1.14 Результативность участия обучающихсяи (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющим функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 баллов
	1.15 Доля обучающихся, вовлечённых учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, выше, чем вреднем по ОО или имеет положительную динамику	районный окружной региональный	1 балла 1 балла 3 баллов
	1.16 Отсутствие обоснованных жалоб наработу учителя со стороны участников образовательных отношений	отсутствие	1 балл
2. Результатив- ность деятель- ности по разви- тию талантов у детей, по сопро- вождению их профессиональ-ного самоопре- деления	2.1 Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийскойолимпиады школьников), научно- практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 баллов
	2.2 Наличие и число обучающихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных (руководимых) учителем, ставших победителями или призерами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и других, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями)органов управления образованием (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций) (в зависимости от уровня)	районный окружной региональный	1 балла 2 балла 3 баллов
	2.3 Доля обучающихся 4-11 классов, в которых работает учитель, являющихся участниками школьного этапа всероссийскойолимпиады школьников, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	50% 50-80% 80-100%	1б. 2б. 3б.
	2.4 Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской	школьный окружной	1 балл 5 балла

	олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	региональный	10 баллов
	2.5 Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержкии развития способностей и талантов у детей имолодежи «Вега», образовательного центра «Сириус» и в другие аналогичные проекты	за каждого ученика	3 балла
	2.6 Доля обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участниксоревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднемпо ОО или имеет положительную динамику	участник группа болельщиков	3 балла 1 балл
	2.7 Доля обучающихся 1-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в открытыеонлайн-уроки, реализуемые с учетом опыта цикла открытых уроков «Проектория», направленные на раннюю профориентацию, или в иные региональные и федеральные проекты, ориентированные на профориентацию и самоопределение обучающихся, на уровне и выше декомпозированного учителю показателя	80%-100%	1балл
	2.8 Доля обучающихся 6-11-х классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющим функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»;доля обучающихся, получивших рекомендации по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятель- ности) на уровне и выше декомпозированногоучителю показателя, с учетом установленногоТУ/ДО значения для ОО	за каждого ученика, получившего рекоменда цию	1балл
3. Результатив-ность исполь- зования совре-менных техно-логий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	3.1 Доля обучающихся у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по программам общего образования, для которых формируетсяцифровой образовательный профиль и индивидуальный план обучения с использованием федеральных информационно-сервисных платформ цифровой образовательной среды, в общем числе обучающихся выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	менее 50% более 50%	балл балла
	3.2 Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качестваобразования обучающихся; внесение 100% контрольных и проверочных работ с учётомКЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	1 балл
	3.3 Использование учителем в образовательном процессе технологий, направленныхна формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	использова ние	2 балла
	3.4. Участие во взаимодействии (форум, онлайн-консультации, интерактивные опросы мнения	Участие	1 балл

	родителей и т.д.)		
4. Результатив- ность организа-ционно-методи-ческой деятель-ности педагога	4.1 Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий, организованных самим общеобразовательным учреждением (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	1 балла 2 баллов 3 баллов
	4.2 Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием, организованных иными ОО (в зависимости от уровня)	окружной региональный	5 баллов 7 баллов
	4.3 Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель,призёр, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник(или благодарственное письмо), Спец приз (или лауреат, дипломант) Победитель, призер	2 баллов 3 баллов 4 баллов
	4.4 Наличие у учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО, в официальных аккаунтах ОО в социальныхсетях, в т.ч. печатные публикации, за отчётный период	СМИ печатные издания соц сети,сайт ОО	баллов 1 балл
	4.5 Повышение квалификации учителя, в т.ч. выполняющего функции классного руководителя, по преподаваемому предмету(-ам) или по приоритетным направлениям развития системы воспитания сверх нормативно установленного количества часов	за каждый курс 36 ч. и выше	2 балла
	4.6 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости отуровня)	районный окружной региональный	балла балла 4 балла
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1 Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченных горячим питанием,от общей численности обучающихся класса, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	94 % и выше	1 балла
	5.2 Доля обучающихся классного коллектива (1-4 классы), охваченных горячим питанием (обеды),от общей численности обучающихся класса	46-50% 76-80% 96-100%	балла балла балла
	5.3.Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди обучающихся у учителя во время образовательного процесса	отсутствие	1 балл

	5.3 Положительная динамика доли обуча-ющихся у учителя из числа отнесённых к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчётных периодов	положител ьная динамика	1 балл
	5.4 Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушенийучащимися правил дорожного движения,дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	отсутствие	1 балл
	5.5. Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закреплённых за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря, сохранности имущества	место место место	балл балл балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) воспитателя

Основание для премирования	Критерии и показатели	Степень выраженности	Возможные баллы
1. Результативность деятельности педагога по обеспечению качества предоставляемых услуг	1.1 Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	частично соответствует; соответствует; осуществляется творческий (авторский)подход	балл балла балла
	1.2 Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценивших деятельность педагога по психолого-педагогической, методической, консуль-тационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1 раза в полугодие)	75%-79%; 80%-89%; 90% и более	балл балла балла
	1.3 Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работыпедагога, проявляемая в достижениях воспитанников (на основе результатов ППК, ПМПК)		1 балл
	1.4 Качество специальных образовательных условий, соответствующих особенностям развития воспитанников группы риска, в рамках инклюзивного образования согласно данным информационной справки административного работника, специалиста:	специальные образовательные условия созданы, положительная динамика развития детейотсутствует; специальные образовательные условия созданы,	балл балла

		наблюдается положительная динамика развития детей	
	1.5 Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений		1 балл
	1.6 Доля воспитанников 5-8 лет,охваченных дополнительным образованиемна базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет (наоснове статистических данных ГИС АСУРСО), на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	100%	1 балл
	1.7 Посещаемость воспитанниками группы (на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	до 70%; выше70%	балл балла
2. Результатив-ность деятель-ности по развитию талантов у детей, по соп- ровождению их профессионального самооп-ределения	2.1 Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космо-фест», «Инженерный марафон» и другие мероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (взависимости от уровня) (баллы могут суммироваться)	победитель, призер, участник	10 баллов 5 баллов 3 балла
	2.2 Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами(распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	школьный районный окружной региональный	1 балл 3 балла 5 балла 10 баллов
3. Результатив-ность исполь- зования современных техно логий (в т.ч. цифровых технологий) вобразовательном процессе	3.1 Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребо-ванным участниками образовательных отношений	да	1 балл
4.Результативность организа-ционно-методической деятельности педагога	4.1 Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Участник(или благодарственное письмо), Спец приз (или лауреат, дипломант) Победитель,призер	5 баллов 7 баллов 10 баллов

	4.2 Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	СМИ печатныеиздания соц сети, сайтОО	5 баллов 1балл
	4.3 Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	2 балла 5 баллов 10 баллов
	4.4 Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня)	школьный окружной региональный	2 балла 5 баллов 10 баллов
	4.5 Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов	за каждый курс36 ч. и выше	2 балла
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1 Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	стабильнонизкий; снижение на 1%; снижение на 2%; снижение на 3%и выше	0 баллов балл балла балла
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса	отсутствие	1 балл
	5.3 Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	отсутствие	1 балл
	5.4 Отсутствие нарушений санитарно-эпидемиологических требований	отсутствие	1 балл
	5.5 Отсутствие нарушений требований охраны труда, пожарной и антитеррористической безопасности в части организации образовательного процесса	отсутствие	балл

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) инструктора по физическому воспитанию

Основание для премирования	**Критерии и показатели**	**Степень выраженности**	**Возможные баллы**
1. Результативность деятельности	1.1. Уровень соответствия развивающей предметно-пространственной среды группы	1) частично соответствует	0,5
		2) соответствует / осуществляется творческий	

	ФГОС ДО и ООП ДОО/АООП ДО	(авторский) подход	1
	1.2. Доля родителей от количества опрошенных, положительно оценившихдеятельность педагога по психолого- педагогической, методической, консуль-тационной помощи (среднее значение по результатам внешнего опроса не реже 1раза в полугодие)	3) До 75%	0
		4) 76 % и более	0,5
	1.3.Доля воспитанников 5-8 лет, охваченных дополнительным образованием на базе ОО, реализующей программы ДОД, школы, иных организаций, в общей численности воспитанников 5-8 лет, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	Нет динамики	0
		Есть динамика	0,5
	1.4.Посещаемость воспитанниками группы(на основе средней посещаемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, год, от списочного состава группы)	До 50%	0
		Более 50%	0,5
	1.5.Отсутствие обоснованных жалоб от участников образовательных отношений	Есть жалобы	0
		Нет жалоб	0,5
2. Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	2.1. Результаты участия воспитанников в региональных и федеральных конкурсах, фестивалях, по перечню, утверждённому Минобрнауки СО («Талантики» «Космофест»,«Инженерный марафон», «Будущие профессионалы 5+»и другиемероприятия технической направленности (победитель, призер, участник) (в зависимостиот уровня)(баллы могут суммироваться)	Уровень ДОО	0,5
		Районный уровень: участие призовое место	 1 2
		Окружной уровень: участие призовое место	 2 3
		Региональный уровень и выше: участие призовое место	 3 4
	Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях, акциях, проектах, входящих в перечни мероприятий, утверждённые приказами (распоряжениями) органов управления образованием (не учтенные в п. 2.1, 2.2) (в зависимости от уровня)	Участие: округ	0,5
		Участие: регион, всероссийский	 1
		Победа/призер: округ Победа, призер/уровень/: регион, всероссийский	2
3. Результативность использования современных	3.1. Наличие у педагога общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса в сети Интернет с актуальным	Не соответствует требованиям	0

технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	образовательным контентом, востребованным участниками образовательных отношений	соответствует требованиям	1
4. Результативность организационно методической деятельности педагога	4.1.Результаты участия педагога в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Победа: округ Участие: регион	1
		Участие Всероссийский Победа: регион	2
	4.2. Наличие авторских публикаций в периодических изданиях, сборниках и других ресурсах, в зависимости от уровня распространяемого педагогического опыта: ОО, муниципалитета, образовательного округа, региона, РФ, международного	Нет в наличии	0
		есть в наличии	1
	4.3. Результативность участия педагога в распространении педагогического опыта в профессиональном сообществе в ходе проведения семинаров, конференций, иных мероприятий (в зависимости от уровня)	ОУ, район	0,5
		округ	1
		регион, всероссийский	2
	4.4. Включение педагога в состав жюри, экспертных комиссий (в зависимости от уровня) Участие в проведении массовых праздничных мероприятий	ОО	0,5
		Район, округ, регион	1
	4.5. Повышение квалификации педагога по приоритетным направлениям развития системы образования сверх нормативно установленного количества часов		1
	4.6. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж учреждения.	Есть мероприятия	0
		Нет мероприятий	1
5. Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	5.1. Стабильно низкий или снижение уровня заболеваемости воспитанников (на основе среднего уровня заболеваемости за период установления стимулирующих выплат: полгода, относительно предыдущего периода, списочного состава группы)	На 1%	0
		Более чем на 2%	0,5
	5.2. Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среди воспитанников у педагога во время образовательного процесса.	Имеются нарушения	0

	Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Отсутствуют нарушения	0,5
	5.3. Доля воспитанников - участников движения ВФСК ГТО в отчетном году, от общей численности воспитанников 6 -8 лет основной группы здоровья (По данным регистрации на сайте ВФСК ГТО (https://www.gto.ru)	5 -10%	0,5
		11 -19%	1
		Свыше 20 %	1,5
	5.4. Доля воспитанников, успешно выполнивших нормы ВФСК ГТО в отчетном году (бронзовый, серебряный, золотой знаки отличия), от общей численности воспитанников 6 -8 лет основной группы здоровья	1%	0,5
		2%	1
		3% и выше	1,5
	5.5. Отсутствие нарушений в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников	Имеются нарушения	0
		Отсутствуют нарушения	0,5

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) младшего воспитателя

Основание для премирования	**Критерии и показатели**	**Степень выраженности**	**Возможные баллы**
1. Сложность контингента воспитанников	1.1. Сложность контингента воспитанников	Наличие детей с особыми возможностями здоровья, разного возраста и интегрированн ых детей с отклонениями в развитии, детей раннего возраста	2
	1.2. За выслугу лет	От 1 до 10 лет	1
		Свыше 10 лет 2	2
2. Обеспечение высокой посещаемости детьми ДОУ	2.1. Положительная динамика количества дней пребывания ребенка в группе	от 75% до 80%	0,5
		от 81% до 90%	1
		от 91% до 100%	2
	2.2. Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников	Не более 7 дней на 1 случай	1
	2.3. Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		1

3. Качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников	3.1. Отсутствие обоснованных обращений родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций		1
	3.2. Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины (Этикет)		1

Критерии эффективности труда и формализованные качественные и количественные показатели, позволяющие оценить результативность и качество работы (эффективность труда) заведующего хозяйством

Основание для премирования	**Критерии и показатели**	**Степень выраженности**	**Возможные баллы**
1. Создание условий для сохранения здоровья воспитанников	1.1. Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов.	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	3
		Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	1
		Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность(по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	1
	1.2 Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств).		3
	1.3. Активное участие в подготовке и проведении мероприятий, повышающих авторитете и имидж учреждения		0-1
	1.4. Отсутствие обоснованных обращений участников образовательного процесса: 0 б. - 1 б		0-1
	1.5. Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины (Этикет)		1
	1.6.За выслугу лет	От 1 до 10 лет	1
		Свыше 10 лет	2

5. Премиальные выплаты по итогам работы

7.1. Премирование осуществляется в пределах экономии стимулирующей части ФОТ.
7.2. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:
- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;
- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, учебный или календарный год);
- за безупречную продолжительную трудовую деятельность;
- за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников учреждения;
- за участие в конкурсах профессионального мастерства;
- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;
- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;
- за привлечение значительного объема дополнительных финансовых и материальных средств;
- праздничным датам (8 марта, День учителя, Новый год) и юбилейным датам; другие выплаты.
7.3. Основание для премирования и размер премии устанавливаются приказом директора ГБОУ ООШ с.Покровка.
7.6. По основаниям, указанным в п. 7.2. может распределяться экономия из базовой части ФОТ.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

16 (шестнадцать) листа (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

Кавтасьева Т.В. Кавтасьева

Дата 22 04 2022 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка

Канцелярия

Директор Кавтасьева Т.В.

22.04.2022 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

797 (семьдесят девять) листа (ов)

Директор ГБОУ ООШ с.Покровка

_____ Т.В. Кавтасьева

Дата 22.04 20 22 г.

ГБОУ ООШ с.Покровка