

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти «Школа № 28»

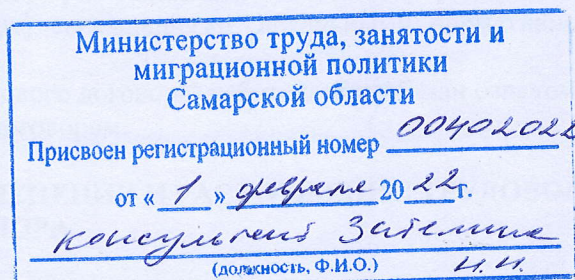
на 2022 - 2024 год (ы)

Принят на общем собрании
Работников МБУ «Школа №28»
27.01.2022 года

Протокол № 2 от 27.01.2022 года

Юридический адрес: 445026, Российская Федерация,
Самарская область, город Тольятти,
Бульвар Баумана, 3

Работодатель: Карзанов С.Ю., тел. 37-30-66
Представитель работников: председатель Совета
трудового коллектива Крюкова Н.В., тел. 37-30-74
Численность работников: 66 человек
Код ОКВЭД 85.13
Код ОКФС 14



г. Тольятти

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителей, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении городского округа Тольятти «Школа №28» (далее-МБУ «Школа №28», Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым и территориальным соглашениями.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ «Школа №28» (Далее-Учреждение) 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.

Коллективный договор содержит основные статьи ТК РФ и, имеющие наибольшее значение для работников

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице его представителя – директора Учреждения Карзанова Сергея Юрьевича (далее – работодатель);

работники Учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива организации (далее – Совет) Крюковой Натальи Викторовны.

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

1.6. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива.

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

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

1.10. Право работников на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы регулируются ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором.

Основными формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- учет мнения представительного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми

актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель знакомит работников под роспись с Положением об обработке и защите персональных данных работников, настоящим Коллективным договором, уставом МБУ «Школа №28», Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомит работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.4. Запрещается какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.5. Запрещается:

2.5.1. отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.5.2. отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.5.3. отказывать в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам.

Под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до пяти лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости (в том числе назначаемой досрочно) в соответствии с пенсионным законодательством Российской Федерации.

2. 6. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2. 7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.8. 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.

2.9 Работодатель обязуется представлять в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета лиц, поступающих на работу впервые, на которых не был открыт индивидуальный лицевой счет.

2.10. Работодатель обязуется формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представление ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

2.11. Трудовые договоры могут заключаться:

а) на неопределённый срок;

б) на определённый срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок в случаях, предусмотренных ч.1 и ч.2 ст.59 ТК РФ.

Трудовой договор, заключённый на определённый срок, при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключённым на неопределённый срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и

трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.12. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается 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 трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ст.57 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.

2.13. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора.

В случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества часов по работы по учебным планам, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ, изменение количества классов-комплектов, групп или количества обучающихся и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

В случае, когда причины, указанные в ч.1 ст.74 ТК РФ, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Совета и в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 статьи 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.15. 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.

2.16. Деятельность, по классному руководству возлагается на педагогического работника с его согласия приказом Работодателя.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения в размере, установленном Правительством РФ за классное руководство, за каждый класс, а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств бюджета Самарской области, относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается.

2.17. При принятии решений об увольнении работника в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации по ч. 3 ст. 81 ТК РФ, работодатель принимает 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 учетом его состояния здоровья.

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

2.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Совета по инициативе работодателя может производиться только с учетом мнения Совета.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ РАБОТНИКОВ.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом органам службы занятости и представительному органу работников, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ).

3.2. Работодатель заблаговременно представляет представительному органу проекты приказов о сокращении численности или штатов, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

3.3. Стороны договорились, что помимо категорий работников, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе (при равной производительности труда и квалификации) при сокращении численности или штатов имеют также работники:

- предпенсионного возраста /в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно/;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте от 14 до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

При этом, расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Также не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 ч.1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ)

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, в связи с сокращением численности или штата, предоставляется 1 оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

3.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

4.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляется работодателем на условиях и в порядке, которые определяются Коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, иными локальными нормативными актами учреждения

4.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Работникам, проходящим подготовку, создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.3.2. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации предоставлять ему гарантии, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ)

4.3.4. 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).

4.3.5. 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.

4.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам со дня вынесения решения аттестационной комиссии применять соответствующий полученной квалификационной категории коэффициент,

учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего учебный процесс в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, а также заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области и работников государственного образовательного учреждения (Приложение №1 к Постановлению Правительства Самарской области от 1 июня 2006 года N 60).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ «Школа №28» (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с профсоюзным комитетом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении, при выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы 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) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не сможет превышать один год.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается в зависимости от должности и специальности и с учетом особенностей их труда в соответствии со ст. 92 и 333 ТК РФ и Приказом Минобрнауки РФ от 24.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», с учетом «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 г. №536).

5.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время - неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в Учреждении.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления

трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается также для категорий работников, указанных в ст.92 ТК РФ.

5.6 Сокращенная продолжительность ежедневной работы (смены) установлена для категорий работников, с указанием максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) в ст.94 ТК РФ.

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

Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.8. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.9. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения)заседания педагогического совета (родительские собрания и др.) учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.10. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательного учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем в соответствии с установленной педагогической нагрузкой, по установленному графику работы, с оплатой труда в соответствии с законодательством РФ.

5.11. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

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

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

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

5.14. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, указанных в ч.3 ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Совета.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечивать точный учет продолжительности сверхурочной

работы каждого работника.

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

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

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

5.16. Привлечение работников Учреждения 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.

5.17. Видами времени отдыха работников являются:

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

5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися (воспитанниками), в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.11 ТК РФ).

5.20. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных частью третьей статьи 113 ТК РФ, с их письменного согласия.

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

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные или не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.21. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со . 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч.1 ст.152 ТК РФ.

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

5.23. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, 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.

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись 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.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч.4 ст.123 ТК РФ);
- Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.262.2 ТК РФ).

5.25. Работодатель обязуется:

5.25.1 Предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- за работу с вредными условиями труда - 7 календарных дней;
- за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, установленными по итогам специальной оценки условий труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в трудовом договоре.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ч.2.с.101 ТК РФ).

Работодатель обязан согласовывать с Советом перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

5.25.2. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст.128 ТК РФ и в следующих случаях:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

с сохранением средней заработной платы:

- за ведение здорового образа жизни (при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности) 2 рабочих дня в каникулярное время;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 2 рабочих дней.

5.26. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее - педагогические работники), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (ст.335 Трудового кодекса РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 и ст. 55 Федерального Закона «Об образовании», Приказ Минобрнауки от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам Учреждения длительного отпуска сроком до одного года установлены Положением о длительном отпуске.

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

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Оплата труда работников Учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), работа в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа и др.), иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.), производится в соответствии с действующим трудовым законодательством, Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, утверждаемого постановлением главы администрации городского округа Тольятти, Положением об оплате труда работников МБУ «Школа №28», принимаемом с учетом мотивированного мнения Совета.

6.2. Выплаты стимулирующего характера (в т. ч. премии) производятся в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Школа №28», принимаемым с учетом мотивированного мнения Профкома.

6.3. При формировании систем оплаты труда, фондов оплаты труда, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы учитываются правовые позиции Конституционного Суда РФ, изложенные в постановлениях от 07.12.2017 N 38-П, от 26.06.2018 N 26-П, от 11.04.2019 N 17-П и от 16.12.2019 N 40-П, в части невключения в состав заработной платы не ниже МРОТ выплат за сверхурочную работу, работу в ночное время, совмещение профессий, а также в части установления повышенного размера оплаты труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

6.4. Работодатель обеспечивает уровень заработной платы учителей в размерах не ниже уровня, достигнутого в предыдущем году.

6.5. Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров, заключенных между работником и работодателем.

6.6. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, производится в зависимости от количества часов по тарификации, количества учащихся в каждом классе, деления класса на группы при обучении отдельным предметам, квалификации педагогических работников. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку, допускается только с письменного согласия педагогического работника.

Тарификация на новый учебный год устанавливается локальным актом организации, утверждается директором не позднее 05 сентября текущего года по согласованию с Советом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до педагогического работника под расписку не позднее чем за 2 месяца до 05 сентября текущего года.

Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут

осуществлять классное руководство в классах определяется одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с соблюдением принцип преемственности осуществления классного руководства.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство в двух классах. Классное руководство может быть также возложено на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа руководителей и других работников общеобразовательной организации, ведущих учебные занятия в данном классе.

6.7. Денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам выплачивается в размере, установленном Правительством РФ ежемесячно, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

Денежное вознаграждение в установленном размере выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), а также в классе-комплекте, который принимается за один класс (далее - класс), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения за классное руководство в размере, установленном Правительством РФ, выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленное по состоянию на 01 сентября текущего года из бюджета Самарской области, снижение размера которой не допускается.

Не допускается ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников из регионального бюджета.

Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника.

Не допускается 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.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству Работодатель может отменить выплаты за классное руководство.

6.8. При установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории педагогического работника, результаты аттестации педагогического работника могут учитываться:

- ☐ в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- ☐ в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории;

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

6.9. Выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, устанавливаются и выплачиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.10. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные, нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.11. Оплата труда работников, работающих по совместительству осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.12. Оплата труда работников, совмещающим должности, замещающим временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

При временном замещении длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником ему устанавливаются соответствующие выплаты за классное руководство пропорционально времени замещения;

6.13. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.14. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

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

6.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: за первую половину месяца в виде аванса - 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 7 числа следующего месяца.

Размер оплаты труда за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

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

Оплата отпуска производится в порядке и сроки, предусмотренные действующим законодательством.

6.16. Расчетный листок выдается работнику при выплате (перечислении) заработной платы за вторую половину месяца в дату окончательного расчета (7 числа следующего месяца) с указанием:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Совета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.17. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

6.18. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, а также в случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

- при изменении часов учебного плана;
- при секвестре в финансировании.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в случаях, предусмотренных абз. 2-6 настоящего пункта в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов. В других случаях - в порядке, предусмотренном ТК РФ.

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

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере, установленном Правительством РФ за классное руководство и других выплат за классное руководство.

6.20. Время простоя работника, в зависимости от причины, простоя оплачивается в размерах, предусмотренных законодательством. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

6.22. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в частности результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. 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.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. 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.

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

7.2.3. Рассматривать ходатайства Профкома о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

7.2.4. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками в порядке и размерах определенных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления в соответствии с ч.3 ст.168 ТК РФ.

7.2.5. Предоставить право на:

- бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения объектами культуры и объектами спорта учреждения.

связи с ликвидацией Учреждения и приобретшим право на сохранение среднего заработка на период трудоустройства после ее завершения, обеспечивается по выбору работодателя либо за счет увеличения увольняемому работнику размера выходного пособия в порядке, предусмотренном ч.4 ст. 178 ТК РФ, либо с использованием гражданско-правовых механизмов, не противоречащих законодательству.

7.2.7. Освобождать педагогических работников Учреждения, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении ГИА-9 и ГИА-11 в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА-9 и ГИА-11 с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА-9 и ГИА-11 выплачивается всем педагогическим работникам, освобождаемым от основной работы на период проведения ГИА-9 и ГИА-11:

- 1) организаторам пунктов проведения экзаменов (далее - ППЭ) в аудитории;
- 2) организаторам ППЭ вне аудитории;
- 3) членам государственной экзаменационной комиссии;
- 4) членам конфликтной комиссии;
- 5) членам предметных комиссий по соответствующим учебным предметам;
- 6) техническим специалистам;
- 7) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
- 8) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;
- 9) экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;
- 10) ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов и инвалидов;
- 11) руководителям ППЭ;
- 12) представителям Учреждения, сопровождающим обучающихся.

В случаях, предусмотренных законодательством, педагогические работники Учреждения вправе отказаться от участия в проведении ГИА-9 и ГИА-11 при наличии уважительных причин, а именно:

- по состоянию здоровья, подтвержденному медицинскими документами;
- по достижении возраста 65 лет;
- в связи с уходом за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;
- на основании листка нетрудоспособности в связи с уходом за больным родственником;
- в связи со смертью близкого родственника;
- по другим уважительным причинам, подтвержденным документально.

При проведении по решению Учреждения репетиционных экзаменов обеспечение педагогических работников и обучающихся комплектами экзаменационных материалов в необходимом количестве экземпляров осуществляется организатором репетиционных экзаменов.

7.2.8. Представлять иные гарантии и компенсации работникам, предусмотренные действующим законодательством РФ и региональным законодательством.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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 (Приложение №3).

8.1. Работодатель обязуется обеспечить:

8.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

8.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.1.3. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

8.1.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

Рабочее место инвалида оборудовать согласно условиям труда и индивидуальной программе реабилитации или абилитации инвалида в соответствии с действующим законодательством;

8.1.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.6. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной

прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

8.1.7. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

8.1.8. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

8.1.9. Организацию и проведение, совместно с Советом, контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с действующим законодательством РФ в установленные сроки;

8.1.10. Проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в порядке и сроки, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

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

8.1.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, профессиональной заболеваемости, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.1.14. Освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

8.1.15. Освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

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

8.1.16. Освобождение от работы на один рабочий день один раз в год работников, достигших возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.8.1.15. настоящего Коллективного договора, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

При этом работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.1.17. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

8.1.18. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.20. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

8.1.21. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов РФ в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.22. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;

8.1.23. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, своевременную и в полном объеме уплату страховых взносов на обязательное пенсионное, социальное и обязательное медицинское страхование.

8.1.24. Своевременное и в полном объеме представление в органы Пенсионного фонда РФ в Самарской области, в том числе в порядке электронного информационного взаимодействия, документов, необходимых для назначения трудовых пенсий работникам, отчетности по страховым взносам на обязательное пенсионное и обязательное медицинское страхование, отчетности по персонифицированному учету.

8.1.25. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

8.1.26. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

8.1.27. Обеспечение технической готовности к представлению сведений о трудовой деятельности в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

8.1.28. Обеспечение наличия комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

8.1.29. Выполнение программы «Нулевой травматизм МБУ «Школа № 28».

8.1.30. Проведение комплекса мероприятий по противопожарной безопасности согласно утвержденному плану в соответствии с Правилами противопожарного режима в РФ.

8.1.31. Осуществление постоянного контроля за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечение помещений первичными средствами пожаротушения.

8.1.32. Не заключать хозяйственных договоров аренды, совместной деятельности и иных договоров, приводящих к ухудшению условий труда работников.

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

8.3. Работники обязуются:

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

8.3.2. 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.

8.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями, обязательные психиатрические освидетельствования.

8.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.5. Незамедлительно извещать руководящих работников Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении,

острого профессионального заболевания (отравления).

8.4. 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. Оплата возникшего по этой причине простоя производится в размере, предусмотренном ТК РФ.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (СОВЕТА)

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

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.ст.30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение профсоюзного комитета или Совета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

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

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

9.3.4. Безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету или Совету помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять профсоюзному комитету или Совету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование.

9.3.6. 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 и (или) деятельностью Совета.

9.3.7. Привлекать представителей профсоюзного комитета или Совета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с Профкомом или с Советом осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения Профкома или Совета в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Учреждения по вопросам, предусмотренным пунктом 9.5. настоящего коллективного договора, с Профкомом или Советом после проведения взаимных консультаций.

9.5. С учетом мнения Профкома или Совета производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 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).

9.6. С учетом мотивированного мнения Профкома или Совета производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза или Совета, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения, 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).

9.7. По согласованию с Профкомом или Советом производится:

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

9.8. С предварительного согласия профсоюзного комитета или Совета производится:

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

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

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

9.10. Члены Профкома или Совета 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).

9.11. Члены Профкома или Совета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома или Совета 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).

по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ или СОВЕТА

10. Профком или Совет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза или Совета по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза или Совета, в случае, если они уполномочили Профком или Советом представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.3. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

10.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза или Совета в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Учреждения, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.6. Принимать участие в аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

10.7. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками Учреждения, отстаивать, в том числе в суде, интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, получивших профессиональное заболевание.

10.8. Оказывать консультационную помощь работникам Учреждения по вопросам охраны труда, предоставления социальных гарантий, культуры здоровья.

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

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

10.11. При разрешении трудовых конфликтов отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур.

10.12. Информировать членов профсоюза или Совета о своей работе, о деятельности выборных профсоюзного комитета.

10.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников Учреждения.

10.14. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11. 1. Стороны договорились, что :

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

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора.

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

11.1.4. Рассматривают в 30-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с даты его подписания.

11.6. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет. После окончания трехгодичного периода, стороны заключают новый коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования

Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

11.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.11. 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

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

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МБУ «Школа №28».

Приложение №2. Соглашение по охране труда МБУ «Школа №28»

Приложение №3. Положение по оплате труда работников МБУ «Школа №28».

Приложение №4. Положение о критериях распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников «Школа №28».

Приложение №5. Перечень должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ в МБУ «Школа №28».

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

С.Ю. Карзанов

(подпись, Ф.И.О.)

2022 г.

М.п.

От работников:

Председатель
Совета трудового
коллектива

Н.В. Крюкова

(подпись, Ф.И.О.)

2022 г.



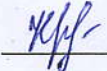
Мотивированное мнение

Совета трудового коллектива

учтено

Председатель Совета

трудоового коллектива

 Н.В. Крюкова

Протокол № 2 от 27.01.22

Приложение №1

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа№28»



 С.Ю. Карзанов

Приказ № 19-07 от 27.01.22

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ МБУ «ШКОЛА№28»

1. Общие положения

1.1 Трудовой распорядок в МБУ «Школа № 28» городского округа Тольятти определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.2 Правила внутреннего трудового распорядка — локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами: порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Разработаны и утверждены в соответствии с требованиями ст.ст.189 и 190 Трудового Кодекса РФ и статьей 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»

1.3 Правила внутреннего трудового распорядка устанавливаются для всех работников учреждения.

1.4 Изменения и дополнения в настоящие Правила утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2. Права и обязанности работников и работодателя

2.1. Работник имеет право:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией и предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку в порядке установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 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;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психического 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 соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка;
- педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника;

- педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленным Трудовым Кодексом и другими федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

2.3. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- ознакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение госнадзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных локальных актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участия работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3. Прием и увольнение работников

3.1. Прием и увольнение работников производится работодателем.

3.2. При заключении трудового договора лицо, поступившее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документ воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний, подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.3. В целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний работники проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры в соответствии со статьей 213 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступившее на работу впервые не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального персонифицированного учета.

3.4. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю работник обязан предъявить работодателю паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявление диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовки либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

3.5. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

3.6. 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, хранящегося у работодателя.

Трудовой договор, неоформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического преступления к работе.

3.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к выполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с вышеуказанными частями, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

3.8. Прием на работу 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.

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

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

Отсутствие в трудовом договоре указанного условия об испытании считается, что работник принят на работу без испытания.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцать лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от других работодателей по согласованию между работодателями;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера - шести месяцев.

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

3.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право по истечении 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 работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать с суде.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.11. Перевод работника на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.ч. 2 и 3 ст. 72 ТК РФ.

3.12. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в общеобразовательном учреждении, выписок из приказов о назначении, переводах, поощрениях, взысканиях. Личное дело хранится у работодателя.

3.13. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон (ст. 78 Трудового Кодекса РФ).

3.14. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ст. 79 Трудового Кодекса РФ).

3.15. *Расторжение трудового договора по инициативе работника (собственное желание).* Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Течение указанного срока начинается со следующего дня 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 (ст. 80 Трудового Кодекса РФ).

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

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

По истечению срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, другие документы, связанные с работой, произвести финансовый расчет. Если по истечению срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на оформлении увольнения, то действие трудового договора продолжается.

3.16. *Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.*

Трудовой договор может быть расторгнут в случаях:

1. ликвидация организации;
2. сокращение численности или штата работников организации;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
4. смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин своих обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. неоднократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
 - а) прогула, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) заявления работника (на своем рабочем месте либо на территории организации работодателя или объекте, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создало угрозу наступления таких последствий;

7. совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9. принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10. однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

11. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12. предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

13. в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случаев ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.17. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон осуществляется в соответствии со ст. 83 Трудового Кодекса РФ.

3.18. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом правил при заключении трудового договора производится в соответствии со ст. 84 Трудового Кодекса РФ.

3.19. В день увольнения работника работодатель производит с ним полный денежный расчет, выдает надлежаще оформленную трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности.

4. Режим рабочего времени

4.1. Работникам образовательного учреждения (за исключением работников сторожевой охраны) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу:

- Выполнение педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Педагогические работники производят работу в соответствии с расписанием учебных занятий, при составлении которых исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущими преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушались их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

- Выполнение другой части педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. 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;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затраченное непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечение порядка и дисциплины в течение учебного времени, в т.ч. во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурства педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверки письменных работ, заведывание учебными кабинетами и др.).

4.3. Периоды каникул (далее каникулярный период), установленных для обучающихся образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

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

4.5. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.6. Режим рабочего времени учебно-воспитательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.7. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

4.8. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе.

4.9. Режим рабочего времени педагогов – психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения с учетом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультационной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

- подготовки к индивидуальной и групповой консультационной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнение отчетной документации, а также повышение своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом – психологом может осуществляться как непосредственно в образовательном учреждении, так и за его пределами.

4.10. Для работников сторожевой охраны вводится сменная работа. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком занятости.

4.11. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы (работники сторожевой охраны) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени в с тем, чтобы продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов в год. Устанавливается учетный период – календарный год.

Выходные для работников сторожевой охраны предоставляются в соответствии с графиком сменности.

4.12. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможны, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.13. Для следующих категорий работников устанавливается режим работы:

№	Наименование должности	Продолжительность рабочего дня	Начало рабочего дня	Окончание рабочего дня	Обеденный перерыв
1	Заместитель директора по УВР	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
2	Заместитель директора по экономике и финансам	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
3	Заместитель директора по АХР	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
4	Экономист	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
5	Секретарь	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
6	Зав. библиотекой	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
7	Лаборант	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
8	Уборщик служебных помещений	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00
9	Рабочий по обслуживанию здания	8	8:00	17:00	с 12:00 до 13:00

4.14. Работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- отвлекать работников от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий не связанных с их профессиональной деятельностью;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии обучающихся;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить в учреждении.

4.15. В случае неявки на работу по болезни работник обязан известить работодателя как можно раньше, а в первый день выхода на работу – предоставить листок временной нетрудоспособности.

5. Время отдыха.

5.1. Работникам предоставляются ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска.

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст 372 ТК.РФ. При составлении графика отпусков учитывается необходимость обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работника.

5.4. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению сторон между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за 2 недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести на другой срок, согласованный с работником.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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 отпусков в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.7. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена отпуска денежной компенсацией ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.8. Реализация права на отпуск при увольнении работника осуществляется в соответствии со ст. 127 Трудового Кодекса РФ.

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работниками ОУ в соответствии со ст. 128 Трудового Кодекса РФ, ст. 335 Трудового Кодекса РФ.

6. Поощрение за успехи в работе.

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, за успехи в обучении и воспитании воспитанников, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ).

7. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

7.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям (ст. 192 Трудового Кодекса РФ).

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

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечению 2 рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии

коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания, объявляется работнику под роспись в течение трёх 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.

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

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

Председатель Совета трудового

коллектива

 Н.В. Крюкова

Протокол № 2 от 27.01.2022



Соглашение по охране труда на 2022-2024 гг.

№	Наименование мероприятия	Срок исполнения									Ответственный за выполнение мероприятия
		2022 год			2023 год			2024 год			
		Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	Единица учета	Количество	Стоимость работ, руб.	
1	Проведение специальной оценки условий труда	Рабочее место	4	4000	Рабочее место	4	4000	Рабочее место	25	25000	Зам. Директора по АХР
2	Приведение уровня искусственного освещения на рабочих местах работников в соответствии с действующими нормами в том числе										
	Замена светильников	штука	10	15000	штука	10	15000	штука	10	15000	
	Замена ламп	штука	100	6000	штука	100	6000	штука	100	6000	Зам. Директора по АХР

3	Приобретение специальной одежды, специальной обуви, в том числе										Зам. Директора по АХР
	Халат хлопчатобумажный	штука	7	380	штука	7	380	штука	7	380	
	Тапочки на кожаной подошве	штука	1	500	штука	1	500	штука	1	500	
	Перчатки резиновые	штука	10	1500	штука	10	1500	штука	10	1500	
	Костюм хлопчатобумажный	штука	3	1650	штука	3	1650	штука	3	1650	
	Сапоги резиновые	штука	1	800	штука	1	800	штука	1	800	
	Сапоги резиновые со вставным утеплителем	штука	1	1000	штука	1	1000	штука	1	1000	
	Фартук с нарукавниками	штука	1	1100	штука	1	1100	штука	1	1100	
	Плащ непромокаемый с капюшоном	штука	1	1500	штука	1	1500	штука	1	1500	
	Рукавицы комбинированные или перчатки с полимерным по	штука	20	2000	штука	20	2000	штука	20	2000	
	Костюм на утепляющей подкладке	штука	1	2000	штука	1	2000	штука	1	2000	
	Туфли на нескользкой подошве	штука	5	1500	штука	5	1500	штука	5	1500	
4	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда	человек	0	0	человек	7	4900	человек	0	0	Директор
5	Организация обучения и проверка знаний по работе с электроустановками	человек	1	1500	человек	1	1500	человек	1	1500	Директор

6	Организация обучения и проверка знаний по работе с теплоустановками	человек	2	3000	человек	2	3000	человек	2	3000	Директор
7	Проведение проверки заземляющих устройств	услуга	1	4100	услуга	1	4100	услуга	1	4100	Зам. Директора по АХР
8	Проведение тренировочный мероприятий по эвакуации учащихся и работников	период	сентябрь, апрель	0	период	сентябрь, апрель	0	период	сентябрь, апрель	0	Методист
9	Гидравлические испытания (опрессовка) отопительной системы	услуга	1	24000	услуга	1	24000	услуга	1	24000	Зам. Директора по АХР
10	Проверка кабинетов в целях оценки состояния готовности к новому году	кабинет	42	0	кабинет	42	0	кабинет	42	0	Зам. Директора по АХР
11	Проведение текущего ремонта	услуга	1	100000	услуга	1	100000	услуга	1	100000	Директор
	ИТОГО			172530			176430			192530	

Мотивированное мнение

Совета трудового коллектива

учтено

Председатель Совета

трудоового коллектива

 Н.В. Крюкова

Протокол №2 от 27.01.2022

Приложение №3

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа №28»

 С.Ю. Карзанов

Приказ № 1/28-ОД от 27.01.2022



Положение по оплате труда работников Школы (МБУ «Школа №28»)

I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введение с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области» (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 21.06.2006 N 83, от 27.07.2007 N 118, от 11.06.2008 N 201, от 29.10.2010 N 563, от 14.04.2011 N 119, от 26.05.2011 N 204, от 12.10.2011 N 578, от 27.10.2011 N 702, от 03.02.2012 N 38, от 25.09.2012 N 475, от 12.12.2012 N 739, от 21.03.2013 N 107, от 22.01.2014 N 25, от 17.02.2014 N 79, от 31.12.2015 N 917, от 06.10.2016 N 578, от 20.12.2016 N 773, от 01.02.2017 N 62, от 02.02.2018 N 57, от 06.03.2019 N 121, от 16.04.2019 №237 с изм., внесенными Постановлением Правительства Самарской области от 06.10.2009 N 485 (ред. 20.12.2016), № 431 от 29.10.2008 г. (в редакциях N 92 от 11.03.2009г., N 536 от 09.10.2009г., N 299 от 23.06.2010г., N 575 от 12.10.2011г., N 702 от 27.10.2011г., N 287 от 21.06.2012г., N 475 от 25.09.2012г., N 107 от 21.03.2013г., с изменениями от 06.10.2009г. N 485, в ред. от 25.10.2012г., № 1056 в ред. от 23.12.2021г.), в соответствии с приказом Министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 г. № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных общеобразовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области» (с изменениями от 18.01.2012г. N 7-од, от 30.09.2015г. N 382/1-од, от 03.10.2019. № 314-ОД) и определяет формирование расходов по оплате труда работников учреждения с 01.10.2019г. ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 30 ноября 2020 г. N 949
О ВНЕСЕНИИ ИЗМЕНЕНИЙ В ОТДЕЛЬНЫЕ ПОСТАНОВЛЕНИЯ ПРАВИТЕЛЬСТВА САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Тольятти № 3880-п/1 от «О повышении оплаты труда, работников органов местного самоуправления и работников бюджетной сферы городского округа Тольятти с 01.01.2022г.»

II. Распределение базовой части фонда оплаты труда

2.1. Распределения фонда оплаты труда работников по начальной школе 1 классов ФГОС НОО
Фонд оплаты труда работников по начальной школе 1 классов состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 53,98 % от базового фонда;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 24,21 % от базового фонда;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
- стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.2. Распределения фонда оплаты труда работников по начальной школе 2-4 классов ФГОС НОО
Фонд оплаты труда работников по начальной школе 2-4 классов состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 54,18 % от базового фонда ;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 24,01 % от базового фонда ;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
- стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.3. Распределения фонда оплаты труда работников по основной школе 5 классов основных

программ ФГОС

Фонд оплаты труда работников 5 классов состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 55,90 % от базового фонда;
фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 22,29 % от базового фонда;
специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда;
-стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.4. Распределения фонда оплаты труда работников по основной школе 6 классы ФГОС

Фонд оплаты труда работников по основной школе (6 классы) состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 55,88 % от базового фонда ;
фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 22,31 % от базового фонда;
специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
-стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.5. Распределения фонда оплаты труда работников по основной школе 7 классы ФГОС

Фонд оплаты труда работников по основной школе (7 классы) состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 55,86 % от базового фонда ;
фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 22,23 % от базового фонда;
специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
-стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.6. Распределения фонда оплаты труда работников по основной школе 8-9 классы ФГОС

Фонд оплаты труда работников по основной школе (8-9 классы) состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 55,85 % от базового фонда ;
фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 22,34 % от базового фонда (тарифный фонд);
специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
-стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.7. Распределения фонда оплаты труда работников по начальной школе 1-4 класс адаптированных (интегрированных) основных программ ФГОС

Фонд оплаты труда работников по начальной школе (1-4 класс) состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
фонд оплаты труда педагогических работников осуществляющих учебный процесс, в размере 53,82 % от базового фонда(тарифный фонд);
фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 24,37 % от базового фонда;
специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
-стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.8. Распределения фонда оплаты труда работников по основной школе 5-6 классы адаптированных (интегрированных) основных программ ФГОС

Фонд оплаты труда работников по основной школе (5-6 классы) состоит из:

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников осуществляющих учебный процесс, в размере 59,31 % от базового фонда;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 18,88% от базового фонда;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда;
- стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.9. Распределения фонда оплаты труда работников по средней школе 10-11 классы ФГОС.

Фонд оплаты труда работников по средней школе (10-11 классы) состоит из:

- базового фонда (тарифного) в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, в размере 45,21% от базового фонда;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 21,74 % от базового фонда;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 33,05 % от базового фонда.
- стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.10. Распределения фонда оплаты труда работников по средней школе 7-9 классы адаптированных программ на основе ГОС .

Фонд оплаты труда работников по средней школе (7-9 классы) состоит из:

- базового фонда (тарифного) в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников ,осуществляющих учебный процесс, в размере 57,06% от базового фонда;
 - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала в размере 21,13 % от базового фонда;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 21,81 % от базового фонда.
- стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников.

2.11. Распределения фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение учащихся на дому:

Фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, учащихся на дому(1-11 классах) состоит из :

- базового фонда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих индивидуальное обучение, учащихся на дому, который включает:
 - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (на дому) в размере 93,45 % от базового фонда;
 - специальный фонд оплаты труда в размере 6,55 % от базового фонда.
- стимулирующего фонда в размере 18,24% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих индивидуальное обучение, учащихся на дому.

Расчет фонда оплаты труда производится отдельно: по реализации основных общеобразовательных программ начального, основного, среднего общего образования на основе ГОС, ФГОС.

2.12. Распределения фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образование учащихся в форме семейное образование:

Фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образование учащихся в форме

экстерната (в 1-11 классах) состоит из :

-базового фонда в размере 100% от фонда оплаты труда работников, осуществляющих образование учащихся в форме экстерната (тарифный фонд)

Расчет фонда оплаты труда производится отдельно: по реализации основных общеобразовательных программ начального общего образования на основе ФГОС(1-4 классы), основного общего образования на основе ГОС, ФГОС (5-11кл).

2.13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

2.14. Заработная плата работников школы не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

2.15. Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.16. Оплата труда работников школы, в том числе заместителей руководителя и главного бухгалтера школы, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками школы.

2.17. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.18. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается учредителем и утверждаются министерством образования и науки Самарской области

2.19. Должностные оклады (оклады) работников школы, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с с Постановлением 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 функций государственного управления в сфере образования и науки и утверждения методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на 1 обучающегося (воспитанника)»

III. Распределение экономии фонда оплаты труда.

3.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда школы вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам школы в соответствии с данным Положением и приказами директора школы.

IV. Приказы о распределении базовой части фонда оплаты труда работников школы издаются до 10 сентября/15 января в соответствии с тарификацией.

V. Распределение специального фонда оплаты труда.

5.1. Настоящее положение устанавливает порядок установления и виды надбавок и доплат из специального фонда оплаты труда, а также порядок осуществления выплат компенсационного характера.

5.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, а также направляется для выполнения условий коллективного договора.

1. Порядок установления доплат и надбавок.

1.1. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.

1.2. Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера выполняемых работ. Виды сроков устанавливаемых надбавок, доплат:

- ежемесячно;
- по четвертям;
- по полугодиям;
- единовременно.

1.3. Предложения по объему, видам, срокам установления доплат, надбавок работникам школы могут вноситься на рассмотрение директора:

- советом трудового коллектива школы;
- заместителями директора.

1.4. Надбавки и доплаты педагогическим работникам из специального фонда оплаты труда в размере:

по начальной школе с 1-х по 4-е классы не более 21,81%; .

по основной школе с 5-х по 9-е классы не более 21,81%;

по средней школе с 10-11-е классы не более 33,05%;

по индивидуальному обучению учащихся на дому не более 6,55%, от базового фонда который включает:

1.4.1. доплаты педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями;

1.4.2. проверку тетрадей и письменных работ;

1.4.3. заведование элементами инфраструктуры;

1.4.4. консультации и дополнительные занятия и с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;

1.4.5. выплаты определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

1.4.6. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификацию работников;

1.4.7. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук.

Кандидата наук, почетное звание СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования;

1.4.8. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе денежная компенсация для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников.

1.5. При наличии финансирования из муниципального бюджета работникам школы производятся доплаты за реализации муниципальных задач.

1.6. Доплаты, надбавки снимаются на основании приказа директора в связи с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обстоятельств. О прекращении выплаты доплат и надбавок работникам школы сообщается в установленном законом порядке.

2. Надбавки и доплаты работникам из специального фонда оплаты труда.

№	Вид доплат	Показатель и размер	Период
1	Доплата педагогическим работникам за классное руководство и работу с родителями	Из расчета 700 рублей на класс, (распределяется согласно отдельному положению) при дистанционном обучении полной суммой	Ежемесячно
2	Проверка тетрадей и письменных работ	Коэффициент 1,2 - русский язык и математика при ежедневной проверке; 1,05 - история, обществознание, литература, биология, география, природоведение, химия, чтение, окружающий мир, физика, ИЗО, музыка, иностранный язык при предъявлении письменных работ уч-ся	По полугодиям

3	Заведование элементами инфраструктуры.	По соглашению сторон распределяется согласно отдельному положению	По полугодиям и единовременно
4	Консультации и дополнительный занятия и с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников.	1. За подготовку уч-ся к ЕГЭ и ОГЭ устанавливается коэффициент 1,1 для учителей по русскому языку и математике в 9-11 классах; 2. За выполнение функций главного редактора школьной газеты; 3. За подготовку школьных команд к различным конкурсам, фестивалям, олимпиадам; 4. За подготовку и проведение занятий по подготовке к ЕГЭ и ОГЭ; 5. За проведение различных тематических кружков для уч-ся; 6. За работу по осуществлению семейной формы образования; 7. За руководство методическими объединениями. 8. За углубленное обучение в 10-11 классах – 1,3.	По полугодиям и единовременно
5	Выплаты определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам.	Коэффициент 2 применяется при делении классов при наполняемости более 25 человек на занятиях: иностранного языка, информатики и ИКТ, технологии в 5-11 классах. В 10-11 классах в рамках профильного обучения применяются следующие коэффициенты: 4- при группе до 3 человек, 3 - при группе от 4 до 7 человек и менее, 2 - от 8 до 11 человек, 1,5 - от 12 до 15 человек.	По полугодиям
6	Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификацию работников.	Коэффициенты: 1,1 - первая квалификационная категория, 1,2 - высшая квалификационная категория.	По полугодиям
7	Выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук. Кандидата наук, почетное звание (отличник просвещения и др.) СССР или РФ, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или РФ, полученный за достижения в сфере образования.	Устанавливается коэффициент 1,1	По полугодиям
8	Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ.	1. За работу с компьютерной техникой 2. За ненормированный рабочий день 3. Председателю Совет трудового коллектива. 4. Другие выплаты согласно ТК РФ и коллективного договора.	По полугодиям и единовременно
		5. За книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 200 рублей.	Ежемесячно.

VI. Начисление и выплаты заработной платы.

6.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

6.2. Основание для начисления заработной платы является: Штатное расписание утвержденное директором, тарификационным данным сотрудника утвержденные директором, табель учета рабочего времени и приказы.

- 6.3. Табель учета рабочего времени заполняют и подписывают лица, ответственные за ведение табеля.
- 6.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.
- 6.5. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, пособия по временной нетрудоспособности из фонда заработной платы начисляется за первые три календарных дня.
- 6.6. Перед выплатой заработной платы каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

ОБРАЗЕЦ.

Учреждение

МБУ "Школа № 28"

Месяц начисления

Подразделение

Расчетный листок за _____ 20__ г.

Учреждение: МБУ "Школа № 28"											
Ф.И.О. К выплате: _____						Подразделение: _____					
						Должность: _____					
Табельный номер: _____											
Общий облагаемый доход:											
Применено вычетов по НДФЛ:						на "себя"		на детей		имущественных	
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма		
		Дни	Часы	Дни	Часы						
1. Начислено						2. Удержано					
Доплата Из СпецФОТ (ПедЧасы) Доплата Из СтимФОТ (АХП) Оплата ПДОУ (АХП) Доплата До МРОТ Доплата Из СпецФОТ (ПедСостав) З/плата ПедПерсонала Оплата ПедЧасы Д/О Вознаграждение За КлРуководство ОБ Вознаграждение За КлРуководство ФБ Доплата Из СтимФОТ (ПедСостав) Доплата Из СтимФОТ (АХП совмещение) Оплата За Совмещение Расширение Зон Обслуживания Доплата За Подготовку ЕГЭ Доплата За Интенсивность Труда (ГФ) Доплата За УИП Пособие Мамам По Уходу До 1,5 лет (266) Доплата За Интенсивность Труда Отпуск учебный Компенсация Отпуска ПДОУ Оплата По Среднему Заработку "Г" Компенсация Метод Литературы (273ФЗ) Доплата За Работу Во ВнеурКаникВремя Оклад По Дням Денежная Выплата Молодым Педагогам Оплата Праздничных Выходных Дней Оплата Больничных Листов Из Средств ФСС Отпуск По Беременности И Родам Оплата Больничных Листов За Счет Работодателя Оплата Отпуска По Календарным Дням Пособие По Уходу За Ребенком До 1,5 лет Перерасчет З/П Замещение КлРук Доплата КлРук (СпецФОТ) Замещение ПедПерсонала						НДФЛ исчисленный по ставке 13(30)% ПрофВзносы Удержание По Исп Листу					

ОплатаСторожаМНочныхЧасов									
ОплатаВыходныхПраздничныхЧасов									
ОплатаСторожаМСверхурочныхЧасов									
ДоплатаТекущегоМесяцаАХП									
ДоплатаТекущегоМесяцаПП									
ОплатаЗаПДОУ(ПедСостав)									
СохраняемыйЗаработокСоглКолДоговора									
МатПомощьВсвязиСоСмертьюБлизкогоРодс твенника									
КомпенсацияЗаНеиспользованныйОтпуск									
ОплатаЗаПДОУ(АХП)									
ДоплатаСтимХарактера(ПП)									
МатПомощьКотпуску									
ЗамещениеАУП									
ПерерасчетЗ/П(ВознЗаКлРук)									
ЕдиновременнаяПремияРегламентируемаяК олДоговором									
ЗамещениеМОП									
КомпенсацияЗаРаботуГИА									
Перерасчет отпусковых									
ЕдиновременнаяПремияВнеСистемыОплаты Труда									
КомпенсацияОтпускаПриУвольнении									
Всего начислено							Всего удержано		
Долг за работником на начало месяца							Долг за учреждением на конец месяца		

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 7 числа и 22 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

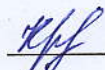
Мотивированное мнение

Совета трудового коллектива

учтено

Председатель Совета

трудоового коллектива

 Н.В. Крюкова

Протокол №1 от 22.10.2021

Приложение №4

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ «Школа №28»



С.Ю. Карзанов

Приказ № 232-ОД от 22.10.2021

Положение о критериях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Школы (МБУ «Школа №28»)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок установления и виды надбавок и доплат из стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, который составляет не более 18,24% от фонда оплаты труда работников.

1.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие оплаты больничных листов, курсов повышения квалификации, командировок и по другим причинам средства направляются для выполнения условий коллективного договора.

1.3. Устанавливаемые доплаты и надбавки вводятся с целью стимулирования труда работников школы, достижению наилучших результатов в их профессиональной деятельности.

1.4. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области № 629 от 30.08.2021г. «О внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области», приказа министерства образования и науки Самарской области от 30.08.2021 № 412-ОД «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области».

1.5. Данное положение принимается Управляющим Советом МБУ «Школа№28» и утверждается приказом директора ОУ, вступает в силу с 01.01.2022 года.

2. Порядок установления доплат и надбавок из стимулирующего фонда.

2.1. Доплаты и надбавки из стимулирующего фонда устанавливаются приказом директора школы.

2.2. Стимулирующий фонд направлен на доплаты работникам школы в следующем соотношении: на постоянные ежемесячные выплаты педагогическим работникам (не менее 30%), на постоянные ежемесячные выплаты заместителям директора и методистам (кроме заместителя директора по АХР)- не менее 20%, на постоянные ежемесячные выплаты административно- управленческому персоналу, включая заместителя директора по АХР- не менее 30%, на поощрительные выплаты руководителю образовательного учреждения (не более 3%).

2.3. Срок установления доплат и надбавок зависит от вида и характера выполняемых работ. Виды сроков устанавливаемых надбавок и доплат:

- ежемесячно;
- по четвертям;
- по полугодиям;
- единовременно.

2.4. Предложения по объему, видам, срокам установления доплат, надбавок работникам школы могут вноситься на рассмотрение директора и (или) Управляющего совета и вносятся до 25 числа ежемесячно:

- Советом трудового коллектива;
- заместителями директора;

- учителями на основании самоанализа педагогической деятельности;

2.5. Сроки рассмотрения аналитических материалов, согласно п.2.3 осуществляется до 27 числа ежемесячно.

2.6 Приказ руководителя о доплатах из стимулирующего фонда издается до 28 числа ежемесячно.

2.7. Управляющий совет не реже 1 раза в месяц заслушивает представленную директором МБУ «Школы №28» аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда.

2.7. Условиями для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями эффективности труда и формализованными качественными и количественными показателями, позволяющими оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников организации, являются: а) стаж работы в должности не менее 4 месяцев; б) отсутствие случаев травматизма, когда ответственность за жизнь и здоровье обучающихся или воспитанников была возложена на данного работника; в) отсутствие дисциплинарных взысканий.

2.8. Снятие стимулирующий выплат происходит при наличии дисциплинарного взыскания у работника, также на основании приказа директора в связи с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обстоятельств. О прекращении выплаты доплат и надбавок работникам школы сообщается в установленном законом порядке.

3. Виды доплат из стимулирующего фонда

Основание для премирования	Критерии	Школа оценивания	Размер	Период
Результативность деятельности педагога по обеспечению качества образовательных услуг	Соответствие не менее 75% итоговых (годовых) отметок обучающихся результатам внешних оценочных процедур, в т.ч. ВПР (за исключением ОГЭ) по преподаваемому учителем предмету(-ам)	75% и более	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС ООО и допущенных до ГИА на уровне основного общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся, которые по преподаваемому учителем предмету(-ам) на ОГЭ получили 4 и 5 баллов по	50% и более	По соглашению сторон, но не более	По полугодиям и (или) единовременно

	рекомендованной ФИПИ 5-бальной шкале (без учета сентябрьских сроков ГИА), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»		3000 рублей	
	Соответствие не менее 75% годовых отметок обучающихся 9-х классов результатам ОГЭ по преподаваемому предмету(-ам)	75% и более	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся класса, освоивших в полном объеме ФГОС СОО и допущенных до ГИА на уровне среднего общего образования по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля выпускников, преодолевших минимальный порог баллов на ЕГЭ, ГВЭ по преподаваемому учителем предмету(-ам), составляет 100%	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля претендентов, заявленных на медаль «За особые успехи в учении» по состоянию на начало периода итоговой аттестации, которые подтвердили результат по обязательным предметам, преподаваемым учителем, составляет 100%	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Наличие выпускников, награжденных медалью «За особые успехи в учении». Которые получили не менее 70 баллов по преподаваемому учителем предмету(-ам) по выбору, от общего числа выпускников, награжденных медалью, обучавшихся у учителя	Все выпускники, награжденных медалью «За особые успехи в учении» получили не менее 70 баллов по предметам по выбору	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля выпускников, которые на ЕГЭ получили от 81 до 100 баллов (по рекомендованной	На уровне образовательного	По соглашению сторон, но не более	По полугодиям и (или) единовременно

	ФИПИ 100-бальной школе) по преподаваемому учителем предмету(-ам), на уровне или выше среднего значения по «образовательному округу»	округа	5000 рублей	
	Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей работы учителя, проявляемая в достижениях обучающихся (на основании решения ППК, ПМПК)	Более 50% обучающихся по решению ПМПК переведены на общеобразовательную программу	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющем 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 приступивших к обучению, составляет 100%	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся, состоящих на профилактическом учете, вовлеченных учителем, выполняющем функции классного руководителя, в объединения дополнительного образования на базе ОО, реализующих программы ДОД, школы, иных организаций и/или иные формы занятости в каникулярный период, составляет 100%	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Результативность участия обучающихся и (или) классного коллектива, подготовленных учителем, выполняющем функции классного руководителя, в социальных проектах или мероприятиях (победы, призовые места) (в	Всероссийский уровень Областной уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более	По полугодиям и (или) единовременно

	зависимости от уровня)	Городской уровень	5000 рублей	
		Школьный уровень	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	
			По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	
	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, выполняющем функции классного руководителя, в различные формы сопровождения и наставничества, в т.ч. с применением лучших практик по модели ученик-ученик, педагог-ученик, выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	25% и более	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, во внеклассные мероприятия различного уровня, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику.	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся классного коллектива, закрепленного за учителем, выполняющем функции классного руководителя, занимающихся в объединениях дополнительного образования, в общей численности обучающихся, на уровне и выше декомпозированного показателя, установленного ТУ ДО для ОО.	100%	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Отсутствие обоснованных жалоб на работу учителя со стороны участников образовательных отношений	Отсутствие	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно

Результативность деятельности по развитию талантов у детей, по сопровождению их профессионального самоопределения	Наличие и число обучающихся у учителя, ставших победителями или призерами предметных олимпиад (кроме всероссийской олимпиады школьников), научно-практических конференций, входящих в перечень мероприятий, утвержденный приказами (распоряжениями) органов управления образованием (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	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)	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Наличие обучающихся у учителя, ставших победителями и/или призерами всероссийской олимпиады школьников по преподаваемому учителем предмету(-ам) (в зависимости от уровня)	Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 5000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Наличие обучающихся, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в мероприятия регионального центра выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Вега», образовательного центра	50% и более	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно

	«Сириус» и в другие аналогичные проекты			
	Доля обучающихся 6-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills (участник соревнований и (или) болельщик), реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия», выше, чем в среднем по ОО или имеет положительную динамику	50% участников соревнований и более	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Наличие победителей и призеров среди обучающихся 6-11-х классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в мероприятия движения JuniorSkills, реализуемых в рамках движения «Ворлдскиллс Россия»	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Доля обучающихся 1-11 классов, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в открытые онлайн-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% и более	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно

	Доля обучающихся 6-11 классов и родителей, вовлеченных учителем, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в проект «Билет в будущее»; доля обучающихся, получивших рекомендацию по построению индивидуального учебного плана в соответствии с выбранными профессиональными компетенциями (профессиональными областями деятельности) на уровне и выше декомпозированного учителю показателя, с учетом установленного ТУ ДО значения для ОО	85% и более	По соглашению сторон, но не более 5000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
Результативность использования современных технологий (в т.ч. цифровых технологий) в образовательном процессе	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в деятельность образовательной организации как ресурсной (экспериментальной, опорной и т.д.) площадки (при наличии подтверждающих документов) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Использование учителем автоматизированных средств мониторинга качества обучения для анализа и повышения качества образования обучающихся, внесение 100% контрольных и проверочных работ с учетом КЭС в модуль МСОКО АСУ РСО	100%	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Использование учителем в образовательном процессе технологий, на формирование функциональной грамотности у обучающихся (на основе справки администратора)	Использует	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	По полугодиям и (или) единовременно

	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, общедоступного, обновляемого не реже 1 раза в 2 недели ресурса сети Интернет с актуальным образовательным контентом, востребованным ученической, родительской, педагогической общественностью	Наличие	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
Результативность организационно-методической деятельности педагога	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющем 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)	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень Школьный уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Результативность участия учителя, в т.ч. выполняющем 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)	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, грантов	Всероссийский уровень	По соглашению сторон, но не более	По полугодиям и (или)

	(индивидуальных и (или) коллективных) с учетом уровня гранта (муниципальный уровень, уровень образовательного округа, региональный, всероссийский уровень) и распространения результатов использования гранта	Областной уровень Городской уровень	10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	единовременно
	Результаты участия учителя, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, в конкурсах профессионального мастерства (победитель, призер, лауреат, дипломант, обладатель специального приза, благодарственного письма, участник) (в зависимости от уровня)	Всероссийский уровень Областной уровень Городской уровень	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей По соглашению сторон, но не более 5000 рублей По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Наличие у учителя, в т.ч. выполняющем функции классного руководителя, авторских публикаций, освещающих события школьной жизни, профессиональной деятельности в СМИ, на официальном сайте ОО. В официальных аккаунтах ОО в социальных сетях, в т.ч. печатные публикации, за отчетный период	Наличие	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	По полугодиям и (или) единовременно
	Достижение наставляемым требуемой результативности при участии учителя в программе наставничества образовательной организации по модели педагог-педагог	Наличие	По соглашению сторон, но не более 3000 рублей	По полугодиям и (или) единовременно

Обеспечение формирования навыков ЗОЖ и безопасности у детей	Доля обучающихся классного коллектива (5-11 классы), охваченные горячим питанием, от общей численности обучающихся класса, на уровне или выше декомпозированного показателя, установленного ТУ/ДО для ОО	80% и более	По соглашению сторон, но не более 1000 рублей	Ежемесячно
	Отсутствие в течение учебного года фактов травматизма среду обучающихся у учителя во время образовательного процесса	Отсутствие	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	Единовременно, по итогам учебного года
	Положительная динамика доли обучающихся у учителя из числа отнесенных к основной группе здоровья, выполнивших нормативы ВФСК ГТО, от общего числа обучающихся, принявших участие в сдаче нормативов ВФСК ГТО, по итогам сравнения отчетных периодов	75% и более	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	Единовременно, по итогам учебного года
	Отсутствие в классном коллективе в течение учебного года фактов нарушений учащимися правил дорожного движения, дорожно-транспортных происшествий по вине учащихся	Отсутствие	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	Единовременно, по итогам учебного года
	Результаты участия во внутришкольных конкурсах по организации образовательной среды в учебных кабинетах и иных учебных помещениях, закрепленных за учителем, эффективному и безопасному (в соответствии с СанПиН) использованию учебного оборудования, инвентаря.	1-3 место	По соглашению сторон, но не более 1500 рублей	Единовременно, по итогам учебного года
За работу в течение финансового года без	С 1 января по 31 декабря работник не находился в периоде временной нетрудоспособности (за исключение травм	Итоги сверки данных Совета трудового коллектива и	По соглашению сторон, но не более	Единовременно

больничного листа	на рабочем месте)	бухгалтерии	10000 рублей	
За проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу	Отслеживается посещение совещаний различного уровня, педагогических советов, заседаний совета профилактики и другое, а также качественная работа по формированию условий образовательной деятельности	Объяснительные при нарушении трудовой дисциплины и невыполнение плана работы образовательного учреждения, благодарственные письма, приемка ОО	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
		За повышенную интенсивность работы	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
		За качественную работу по формированию условий образовательной деятельности	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
Эффективная организация использования материально-технических и финансовых ресурсов	Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода	По результатам отчетов в ДО и ТУ МОиН	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
	Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово-хозяйственной деятельности	По результатам проверок ДО и ТУ МОиН	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
	Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом)	По результатам проведенных инвентаризаций, актов списывания оборудования и инвентаря	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года

Виды доплат из стимулирующего фонда для заместителей директора

За работу в течение финансового года без больничного листа	С 1 января по 31 декабря работник не находился в периоде временной нетрудоспособности (за исключение травм на рабочем месте)	Итоги сверки данных профсоюзного комитета и бухгалтерии	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	Единовременно
Эффективная организация охраны жизни и здоровья	Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и	Анализ документов проверяющих организаций	По соглашению сторон, но не более	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам

	здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств)		10000 рублей	учебного года
За проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу	Отслеживается посещение совещаний различного уровня, педагогических советов, заседаний совета профилактики и другое, а также качественная работа по формированию условий образовательной деятельности	Объяснительные при нарушении трудовой дисциплины и невыполнение плана работы образовательного учреждения, благодарственные письма, приемка ОУ	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
		За повышенную интенсивность работы	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года
		За качественную работу по формированию условий образовательной деятельности	По соглашению сторон, но не более 10000 рублей	По полугодиям, ежемесячно, единовременно, по итогам учебного года

Приложение №5

Председатель Совета трудового
коллектива

 Н.В. Крюкова

Протокол №2 от 27.01.2022

Директор МБУ «Школа №28»

 С.Ю. Карзанов

Приказ № 24 от 27.12.2022



**Перечень должностей работников,
имеющих право на бесплатное
получение специальной одежды,
специальной обуви и других СИЗ в
МБУ «Школа №28»**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт
		Утепленная обувь	1 пара
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года
		Белье нательное утепленное	2 комплекта на год
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами - 3 пары на 1 год	3 пары в год
2	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пара
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
4	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара

		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
5	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат или комбинезон для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар

Примечание:

Выдача специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ фиксируется в личной карточке.

Перечень составлен на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и СИЗ, утвержденным приказом Минтруда РФ №997н от 09.12.2014.

Прошнуровано и
пронумеровано 64 (шестьдесят четыре) листа
Директор МБУ «Школа № 28»
С.Ю. Карзанов

