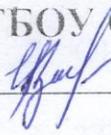


СОГЛАСОВАНО
Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ ООШ с.Коноваловка

И.В.Ильина

УТВЕРЖДЕНО

Директор
ГБОУ ООШ
с.Коноваловка

М.Г.Соболева

Протокол от 01.06.2015 г № 3



Приказ от 02.06.2015 г № 40/2

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы
с.Коноваловка
муниципального района Борский
Самарской области
на 2015 – 2017 гг.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
22 06 15	41
г.о.Нефтегорск, ул.Зелёная, 1 тел. (846-70) 2-27-78	
Подпись:	

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН
3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ
4. ОПЛАТА ТРУДА
5. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
7. ОХРАНА ТРУДА
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.
10. ПРИЛОЖЕНИЯ.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа с.Коноваловка муниципального района Борский Самарской области (далее ГБОУ ООШ с.Коноваловка) в лице директора школы Соболевой Марины Геннадьевны и трудовой коллектив в лице председателя профкома Ильиной Ирины Владимировны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Самарским областным трехсторонним соглашением», Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации».

Стороны договорились, что председатель профкома Ильина И.В. выступает в качестве полномочного представителя трудового коллектива при разработке и заключении коллективного договора, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ ООШ с.Коноваловка.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равномерными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обстоятельств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.

Коллективный договор, а также трудовые договора не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

Коллективный договор вступает в силу со дня утверждения его на общем собрании работников учреждения и действует до принятия нового коллективного договора, но не более трех лет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны обязуются контролировать оплату труда в частности при ее совершенствовании, расширении диапазона дифференциации оплаты труда работников.

Стороны обязуются совместно содействовать выполнению Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», отношения между работником и администрацией регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с Трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

Администрация и профком обязуются совместно совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации в улучшении и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы и компенсационных выплат работникам.

Администрация обязуется:

Обеспечить эффективное руководство ГБОУ ООШ с.Коноваловка, высокую степень организации труда и производства, совершенствовать учебно-воспитательный процесс, соблюдение Законов РФ, улучшение условий труда работников.

Организовать труд работников так, чтобы каждый имел возможность работать высокопроизводительно и качественно по своей специальности и квалификации, обеспечивать повышение квалификации работников уровня их экономических и правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

Осуществлять организаторскую, воспитательную работу, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии присвоенным разрядам, квалификацией, занимаемой должностью.

Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и общих итогах работы.

Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

Создавать безопасные, здоровые условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

Принимать меры к своевременному обеспечению необходимыми наглядными пособиями, хозяйственным инвентарем, обеспечивать в ГБОУ ООШ с. Коноваловка санитарно-гигиенические нормы и правила. Сохранность имущества.

Максимально обеспечивать работникам занятость. Оплату и условия труда, социальные гарантии и льготы, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

Работники обязаны:

Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, выполнять режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка.

Повышать свой профессиональный уровень.

Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности, бережно относиться к материальным ценностям.

Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе.

В установленный срок проходить медицинский осмотр.

Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора. Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные трудовым кодексом, законами и иными нормативными актами, коллективным договором, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

Перевод на другую работу допускается только в соответствии с законодательством.

В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора отношения работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.

Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст.61 ч.4 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией.

Допускается привлечение работника к данной работе с письменного согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Возможно привлечение работника к сверхурочной работе только с его письменного согласия или без такового (ст. 99 ТК РФ).

Работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам наиболее высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества, работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от

производства (ст.179 ТК РФ).

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:

- работники пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в ГБОУ ООШ с.Коноваловка более 10 лет.

Работодатель обязуется производить при необходимости сокращения численности работников за счет ликвидации вакансии, выхода работников на пенсию, увольнения временных работников, совместителей.

Работодатель обязуется:

- предпринять упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе;
- ограничить прием работников со стороны;
- предоставить работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
- установить режим не полной занятости.

Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях преимущественное право на занятие открывшейся вакансии.

При проведении мероприятий по сокращению численности штата работников, той же организации соответствующую квалификации работника. В предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники организации предупреждаются работодателем персонально под расписку не менее чем за 2 месяца до увольнения.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных

детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подпункту «А» пункта 3, пунктам 5-8,10,11 ст.81 ТК РФ).

Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Оплата труда работников ГБОУ ООШ с.Коноваловка устанавливается на основании норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося и рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 01 января и 01 сентября.

Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников. О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст.132 ТК РФ).

Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за работу в условиях, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты и надбавки к ставке в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством.

Дифференцированные надбавки и доплаты к зарплате из фонда оплаты труда устанавливаются в зависимости от объема и качества выполняемой работы, за работу, не входящую в круг обязанностей. Доплаты и надбавки устанавливаются в соответствии с Положением о распределении специального фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Коноваловка.

Выплата доплат и надбавок производится из специального фонда оплаты труда в пределах 23%.

Премирование работников производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с.Коноваловка.

Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц: аванс – 22 числа, заработная плата – 7 числа.

За задержку заработной платы несет ответственность работодатель (ст.236 ТК РФ).

Производить оплату за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству оплачивается в зависимости от отработанного времени или выработки. Работа в выходной и нерабочий день праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

Работники, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной или часовой ставки. Работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК).

Производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего

работника.

За работу в ночное время производить доплату в размере от 20 % до 40 % за каждый час работы. Ночное время с 22.00 до 6.00 утра.

Производить доплату за работу в неблагоприятных условиях труда в размере до 12% от тарифной ставки (оклада) в соответствии с Перечнем профессий.

Замещение оплачивается согласно отработанному времени.

Педагогическим работникам ГБОУ ООШ с.Коноваловка с целью содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями систематически раз в месяц выплачивать компенсацию в размере, предусмотренном законом «Об образовании в Российской Федерации».

V. ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

Выплаты социального характера производятся при наличии денежных средств.

Премирование работников производится в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ ООШ с. Коноваловка.

Выделять денежные средства из ФОТ при их наличии ко Дню учителя, к Международному дню 8 марта, в конце года.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время начала и окончания рабочего дня, обеденного перерыва устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели в зависимости от нагрузки, остальным работникам продолжительность рабочей недели составляет 40 часов.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Для женщин, имеющих детей, устанавливается 36 часовая

рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

При соглашении между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодно отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.

По заявлению родителей работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами внутреннего совместительства. Работник имеет право заключать трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4-х часов в день и 16 часов в неделю. Внутреннее совместительство не разрешается, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для работников, работающих по графику, ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учебный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период

установлен квартал.

Объем учебной нагрузки меньше нормы часов за ставку (18 часов) устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

Предоставлять возможность учителям проходить курсы повышения квалификации 1 раз в 5 лет с отрывом от производства с сохранением заработной платы.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляется ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в дни календарных дней не включаются и не оплачиваются. Педагогические работники структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования, пользуются правом на оплачиваемый отпуск 42 календарных дня. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

За работу в тяжёлых и вредных условиях труда повару предоставляется дополнительный отпуск семь календарных дней (ст.117 ТК РФ), водителю автобуса – четырнадцать дней.

Дополнительные отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем до 14 рабочих дней (ст.119 ТК РФ). В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работников компенсируется как сверхурочная работа.

Стороны договорились предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- в связи со смертью близких родственников 3 дня;
- в связи с учебой;
- вступлением в брак 3 дня;
- вступлением в брак детей сотрудников 3 дня.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть предоставлен краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы.

Вне графика предоставлять отпуска работникам, имеющим санаторную путевку.

VII. ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с Трудовым кодексом РФ работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правилами и нормами по охране труда.

Проводить с каждым работником при приеме на работу вводный инструктаж по охране труда, а также периодические инструктажи в установленные правилами по охране труда сроки.

Работодатель обязуется в полном объеме качественно и своевременно выполнять мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда.

Работодатель обязан обеспечить работающих спецодеждой, спецобувью согласно установленным нормам, при необходимости спецодежда, спецобувь и инструмент могут заменяться досрочно за счет Работодателя.

Работодатель обязан обеспечить работающих смывающими и

обеззараживающими средствами согласно установленным нормам.

Рассматривать как нарушение трудовой дисциплины отказ работников от прохождения обязательного медицинского осмотра без уважительной причины.

В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований и условиям труда, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания на предприятии, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя. За время приостановки работы по указанной причине за рабочим сохраняется место работы и средний заработок.

Стороны договорились освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

Стороны договорились раз в год проводить анализ травматизма и заболеваемости среди работников.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Администрация содействует деятельности профкомов, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалов, затрагивающих профсоюзные, социально-экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

Работодатель обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их перечисление профсоюзу через бухгалтерию.

Администрация не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза.

Администрация предоставляет членам профсоюзного комитета время для выполнения ими общественных обязанностей либо для краткосрочной учебы с

сохранением заработной платы.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами, а также органами по труду.

В случае возникновения коллективного спора стороны руководствуются Законом РФ «О порядке разрешения трудовых споров и конфликтов».

Отчет сторон о выполнении коллективного договора производится на общем собрании работников учреждения один раз в год.

Лица, виновные в нарушении обязательств по коллективному договору, несут ответственность в соответствии с законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Правила внутреннего распорядка.
2. Положение о распределении специального фонда оплаты труда работников
3. Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников.
4. Перечень профессий с тяжёлыми и вредными условиями труда.
5. Список профессий и должностей сотрудников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в тяжёлых и вредных условиях труда.
6. Перечень должностей сотрудников с ненормированным рабочим днем.
7. Соглашение по охране труда.
8. План мероприятий по охране труда.
9. Перечень работ и профессий, по которому должны выдаваться средства индивидуальной защиты.

Приложение
к приказу директора
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
от 29 мая 2015 №??????

ПРАВИЛА

внутреннего трудового

распорядка

**для работников государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения Самарской
области основной общеобразовательной школы
с.Коноваловка
муниципального района Борский
Самарской области**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель

профсоюзного комитета

ГБОУ ООШ с.Коноваловка

И.В.Ильина

Протокол от 28.05.2015 г № 2

I. Общие положения

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» 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 в государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Самарской области основной общеобразовательной школе с.Коноваловка муниципального района Борский Самарской области (далее – учреждение).

В трудовых отношениях с работником учреждения работодателем является учреждение в лице директора учреждения.

II. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Прием на работу в учреждение осуществляется на основании трудового договора (ст. 16 ТК РФ).

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 63 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

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

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

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Самарской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ).

2.3. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

2.5. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам;

лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы,

установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

2.6. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):
лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по

выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.7. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).

2.8. К трудовой деятельности в учреждении не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом пункта 2.6 настоящих Правил, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника:

с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией;

с инструкциями по охране труда, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной безопасности;

с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

2.10. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ч. 1 и ч. 2 ст. 68 ТК РФ).

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 70 ТК РФ).

2.12. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

2.13. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

2.14. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, а именно (ст. 77 ТК РФ):

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.15. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются (п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными

федеральными законами.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ).

2.17. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ч. 2 ст. 80 ТК РФ).

2.18. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника (ч. 3 ст. 80 ТК РФ).

2.19. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (ч. 1 ст. 79 ТК РФ).

2.20. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст. 79 ТК РФ).

2.22. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ).

III. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Работники учреждения имеют право на (ст. 21 ТК РФ):

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

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

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и

категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;

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

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

защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными законами;

возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, иными федеральными [законами](#);

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими

академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников.

3.4. Педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых

помещений специализированного жилищного фонда;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Самарской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

3.5. Педагогические работники, проживающие в сельских населенных пунктах, имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Самарской области и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджета Самарской области.

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

3.7. Работники учреждения обязаны (ст. 21 ТК РФ):

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

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

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

уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ).

3.8. Педагогические работники учреждения обязаны:

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

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в учреждении;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

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

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

систематически повышать свой профессиональный уровень;

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

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

соблюдать устав учреждения, положение о специализированном структурном подразделении учреждения.

IV. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

принимать локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

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, 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 7 и 22 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст.136 ТК РФ);

соблюдать требования по защите персональных данных работника гл. 14 ТК РФ);

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по

контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;

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

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

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

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч.1 ст.333 ТК РФ).

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

5.3. В соответствии с приложением к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 24 декабря 2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

продолжительность рабочего времени – согласно пункту 1 указанного приложения;

норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) – согласно пункту 2 указанного приложения;

норма часов педагогической работы за ставку заработной платы – согласно пункту 3 указанного приложения.

5.4. Педагогическим работникам учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов или 30 часов в неделю, а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю, устанавливается продолжительность ежедневной работы в количестве часов, получаемом в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в неделю.

5.5. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном настоящими Правилами.

5.6. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает:

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

работа на общих собраниях работников учреждения;

организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в учреждении в период образовательного процесса;

дежурства на внеурочных мероприятиях, плановых и внеплановых мероприятиях, проводимых учреждением;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников

обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

5.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе учреждения, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

5.9. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

5.10. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

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

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

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

5.15. Для работников учреждения, за исключением педагогических работников учреждения и работников, указанных в пункте 5.20 настоящих Правил, установлена пяти и шестидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с одним или двумя выходными днями (воскресенье, суббота и воскресенье).

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

5.16. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном

для этой цели помещения.

5.17. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

5.19. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

5.20. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года (ст. 104 ТК РФ).

5.21. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя, о чем работники учреждения уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

5.22. В режиме суммированного учета рабочего времени работают следующие категории работников учреждения: сторожа.

5.23. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

5.24. Считается совместительством педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме, превышающем 300 часов.

5.25. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать:

для педагогических работников – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

для педагогических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю – 16 часов работы в неделю.

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

5.27. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 01 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ).

5.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372

Трудового кодекса Российской Федерации (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

5.29. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ч. 1 ст. 122 ТК РФ).

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ч. 3 ст. 122 ТК РФ):

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

работникам в возрасте до 18 лет;

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

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.31. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

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

5.33. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ч. 1 ст. 124 ТК РФ):

временной нетрудоспособности работника;

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

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

5.34. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику Учреждения по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

5.35. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

5.36. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам Учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

VI. Поощрения за труд

6.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей,

продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Самарской области и Борского района, Юго — Восточного управления министерства образования и науки Самарской области, представляться к другим видам поощрений.

VII. Дисциплинарные взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

7.3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен

затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

7.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

7.6. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

7.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

VIII. Ответственность работников учреждения

8.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

*Принят с учетом мнения
общего собрания работников ГБОУ ООШ с.Коноваловка
Протокол от 27.05.2015 г № 3*

Приложение
к приказу директора
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
от 11.06.2015 г №???

Положение
о распределении выплат
из специального фонда оплаты труда
работников

Согласовано:

Председатель профкома

ГБОУООШ с.Коноваловка

Председатель _____/И.В.Ильина

Протокол №4 от 10.06.2015 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о распределении специального фонда оплаты труда работникам государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы с.Коноваловка муниципального района Борский Самарской области (далее ГБОУ ООШ с.Коноваловка), в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», 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», Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 г № 201 (о внесении изменений в Постановление № 60 от 01.06.2006 г), Уставом ГБОУ ООШ с.Коноваловка, Коллективным договором.

1.2. К компетенции общеобразовательного учреждения относится установление заработной платы работникам общеобразовательного учреждения, в том числе выплат надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования.

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

1.4. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ ООШ с. Коноваловка, регламентирующим порядок и условия установления выплат.

1.5. Доплаты из специального фонда оплаты труда составляют не более 23 % от базового фонда.

1.6. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения, согласовывается с профсоюзным комитетом,

утверждается директором школы.

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

1.8. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

2. Доплаты педагогическим работникам.

Доплаты устанавливаются 2 раза в год: в сентябре и январе на основании приказа директора школы.

2.1. *За классное руководство и работу с родителями* – доплата производится согласно наполняемости классов и ступеней обучения учащихся (в расчет берётся стоимость одного ученика).

2.2. *За проверку тетрадей и письменных работ:*

- тетради первого класса – 15 %
- по русскому и литературе – 15 %
- математике и физике – 15 %
- английскому языку – 15 %
- тетради 2 – 4 классов – 10 %
- химии и биологии – 10 %
- географии – 10 %
- истории и обществознанию – 10 %
- информатике и ИКТ – 10 %
- технологии – 5 %

2.3. *За заведование элементами инфраструктуры:*

- кабинета химии и физики – не более 500 рублей
- мастерские – не более 500 рублей
- физкультурный зал – не более 500 рублей

- кабинет информатики – не более 500 рублей

2.4. *За консультации и дополнительные занятия с обучающимися исчисляется по формуле: количество учащихся × стоимость одного часа на данной ступени × количество часов, отведённых на занятия.*

2.5. *За квалификационную категорию:*

- высшая – 15 %
- первая – 10 %
- вторая – 5 %

2.6. *За внеклассную работу по организации дополнительного образования:*

- 20 и более человек – не более 1000 рублей
- От 15 до 19 человек – не более 850 рублей
- От 10 до 14 человек – не более 500 рублей
- От 5 до 9 человек – не более 300 рублей

2.7. *За почётные звания и награды, соответствующие профилю выполняемой работы: 10 %*

2.8. *Ответственному за КПМО, СБППО, информационную среду, электронные мониторинги, АСУ РСО – не более 7000 рублей.*

2.9. *Ответственному за работу сайтов: федерального, школьного — не более 4000 рублей;*

2.10. *За работу по краеведению, за организацию и заведование музеем – не более 1500 рублей.*

2.11. *Руководителям профессиональных объединений – за организацию и проведение открытых уроков, дискуссий, семинаров, бесед с целью внедрения и обобщения передового опыта в образовательном процессе – не более 1000 рублей.*

2.12. *Ответственному за работу сайта по государственным закупкам, контрактному управляющему — не более 5000 рублей.*

2.13. *Стаж работы (в СП детский сад) (размер ежемесячной выплаты – в процентах от должностного оклада).*

3. Доплата работникам административно – хозяйственной части.

3.1. *Завхозу* – не более 2000 рублей

3.2. *Сторожа*м – за работу в ночную смену – от 20 % до 40 %

3.3. *Уборщику служебных помещений* – за работу с дезсредствами, содержащими хлор – до 12 %

3.4. *Повару* – за работу с тяжёлыми условиями труда – до 12 %

3.5. *Компенсационные выплаты и надбавки работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ, в том числе, пособие по временной нетрудоспособности* – в размере 100 %.

3.6. *Стаж работы (размер ежемесячной выплаты – в процентах от должностного оклада).*

**Принято с учётом мнения
общего собрания работников
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
Протокол собрания от 09.06.2015 г № 4**

**Приложение
к приказу директора**

*ГБОУ ООШ с.Коноваловка
от 11.06.2015 г №???*

Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников

Согласовано:

Управляющий совет

ГБОУ ООШ с.Коноваловка

Председатель _____/Н.Н.Белецкая

Протокол №4 от 10.06.2015 г

Согласовано:

*Председатель профсоюзного
комитета*

_____/И.В.Ильина

Протокол № 4 от 10.06.2015 г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда

работникам ГБОУ ООШ с.Коноваловка, в дальнейшем «Положение», разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Постановлением Правительства Самарской области от 11.06.2008 № 201 «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», с приказами министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 № 29-од «Об утверждении Регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и государственных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста Самарской области», с Постановлением Правительства Самарской области от 10.09.2008 №353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении Методики расчета нормативов бюджетного финансирования расходов на реализацию общеобразовательной программы дошкольного образования на одного воспитанника в государственных дошкольных образовательных учреждениях Самарской области и муниципальных дошкольных образовательных учреждениях», с приказом министерства образования и науки Самарской области от 19.02.2009 №28-од «Об утверждении примерных перечней критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», с распоряжением министерства образования и науки Самарской области от 02.04.2009 №295-р «Об утверждении методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки», приказом министерства образования и науки Самарской области от 30.09.2015 № 382/1-од «О внесении изменений в приказ от 19.02.2009 №29-од «Об утверждении регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Самарской области» Уставом ГБОУ ООШ с.Коноваловка, Коллективным договором

1.2. К компетенции учреждения относится установление заработной платы работникам учреждения, в том числе надбавок, доплат, порядка и размеров их премирования.

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

1.4. Положение является локальным нормативным актом ГБОУ ООШ с.Коноваловка, регламентирующим порядок и условия установления надбавок, доплат и премирования.

1.5. Настоящее Положение принимается решением общего собрания работников учреждения, согласовывается с Управляющим советом и профсоюзным комитетом, утверждается директором школы.

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

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ.

2.1. Целью установления стимулирующих выплат и доплат за высокое качество работы является повышение материальной заинтересованности работников в эффективном и качественном труде, направленном на качество образования.

2.2. Установление стимулирующих выплат и доплат направлено на решение следующих задач:

- ▲ Стимулирование стремления к освоению передовых технологий в профессиональной деятельности;
- ▲ Повышение качества работы;
- ▲ Обеспечение осознанного выполнения Правил внутреннего трудового распорядка и соблюдения трудовой дисциплины;
- ▲ Стимулирование добросовестного отношения к труду и стремление к наиболее полному и эффективному удовлетворению образовательных запросов и потребностей обучающихся и их родителей.

3. ОСНОВАНИЯ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ РАБОТНИКАМ.

3.1. *Условия для назначения стимулирующих выплат в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество работы*

(эффективность труда) работников учреждения, является:

- ♣ Стаж работы в должности не менее 6 месяцев;
- ♣ Отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся (воспитанников) была возложена на данного педагога;
- ♣ Отсутствие дисциплинарных взысканий.

3.2. Основаниями для назначения стимулирующих выплат и доплат являются:

- 3.2.1. критерии и показатели качества труда педагогических работников учреждения;
- 3.2.2. критерии и показатели качества труда педагога, выполняющего функциональные обязанности заместителя директора по УВР;
- 3.2.3. критерии и показатели качества труда работников АХП школы;
- 3.2.4. выполнение особо важных и срочных дел;
- 3.2.5. интенсивность и высокие результаты работы.

4. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ДОПЛАТ.

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

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников, реализующих общеобразовательные программы начального, основного общего образования, составляет 70% стимулирующей части фонда оплаты труда, в т.ч. 70 % - выплаты стимулирующего характера на основе самоанализа результативности деятельности педагога и 30 % - премии и иные поощрительные выплаты (в руб.) за качественные показатели труда.

4.3. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному персоналу составляют 30% стимулирующей части фонда оплаты труда, в т.ч. 3% стимулирующей части фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера на основе Листа оценивания результативности деятельности педагога, выполняющего функциональные обязанности заместителям директора, 27%- премии и иные поощрительные выплаты (в руб.) за качественные показатели труда

4.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда структурного подразделения распределяется следующим образом:

- на выплаты воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии, направляется 25% стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя и иным педагогическим работникам за сложность контингента воспитанников (интегрированные дети с отклонениями в развитии, дети разного возраста и другие), а также превышение плановой наполняемости направляется

15% стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты воспитателям, помощникам воспитателя за обеспечение высокой посещаемости детьми детского сада направляется 30% стимулирующей части ФОТ;

- на выплаты работникам структурного подразделения за качество воспитания, за создание условий для сохранения здоровья воспитанников направляется 30% стимулирующей части ФОТ.

Стимулирующие выплаты не должны превышать:

- 70% на педагогический персонал;

- 30% на административно-хозяйственный персонал.

4.5. Установленные работникам учреждения стимулирующие доплаты исчисляются в балльной системе. Денежный эквивалент, соответствующий 1 баллу, определяется следующим образом: размер стимулирующего фонда за год в рублях делится на общее количество баллов по критериям умноженное на количество работников.

4.6. Стимулирующие доплаты выплачиваются одновременно с заработной платой и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Работникам могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера за результаты работы:

- на определённый период согласно данному Положению;

- единовременная премия.

4.7. Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются на основании оценки эффективности деятельности работника за месяц, квартал, полугодие, год. Премии и иные поощрительные выплаты устанавливаются на основании приказа директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также из фонда экономии заработной платы работников. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.8. Стимулирующие доплаты по баллам работникам школы устанавливаются ежеквартально и выплачиваются ежемесячно.

4.9. Стимулирующие доплаты по баллам работникам структурного подразделения учреждения устанавливаются два раза в год - январь, сентябрь, и выплачиваются ежемесячно.

4.10. Надбавки и доплаты назначаются каждому работнику учреждения индивидуально, на основе материалов самоанализа деятельности в соответствии с утверждёнными критериями и по форме (приложение), утверждённой приказом директора школы.

4.11. Результативность труда определяется по критериям и показателям качества труда

работников учреждения, которые разрабатываются администрацией школы и согласовываются с Управляющим советом и профсоюзным комитетом.

4.12. Материалы по самоанализу деятельности работниками школы представляются педагогу, выполняющему функциональные обязанности заместителя директора по УВР, работниками АХП – заместителю директора по хозяйственной части 23 числа ежеквартально, работниками структурного подразделения 23 декабря, 3 сентября.

4.13. Директор школы представляет Управляющему совету обобщённую аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников школы в соответствии с критериями эффективности труда работников 25 числа ежеквартально, для структурного подразделения 24 декабря и 4 сентября.

4.14. Управляющий совет рассматривает аналитическую информацию о результативности и качестве труда работников в соответствии с критериями эффективности труда работников в течение 3 дней.

4.15. Размер стимулирующих доплат, надбавок и премий, период их выплат, список работников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора школы 1 числа ежеквартально.

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

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

4.17. Прекращение выплат стимулирующего характера производится на основании приказа директора учреждения с указанием причин.

5. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ.

5.1. Позитивные результаты образовательной деятельности:

- Снижение численности неуспевающих учащихся за четверть (полугодие) – 2 балла
- Отсутствие неуспевающих учащихся за четверть (полугодие) – 3 балла
- Средний балл оценки уровня учебных достижений по предмету имеет позитивную динамику – 2 балла

- Отсутствие неуспевающих выпускников ступени начального образования по результатам тестирования: русский язык, математика – 2 балла
- Отсутствие неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) – 3 балла
- Доля неуспевающих выпускников ступени основного общего образования по результатам независимой итоговой аттестации (русский язык и математика) ниже среднего значения по округу – 2 балла
- Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях обучающихся, воспитанников – 3 балла
- Выступления на конференциях, форумах, семинарах (выше уровня образовательного учреждения) – 3 балла
- Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:
 - Районный – 1 балл
 - Окружной – 2 балла
 - Региональный – 3 балла
- Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей по поводу конфликтных ситуаций на уроках – 1 балл
- Пропуски учащимися уроков педагога по неважным причинам составляет менее 5 % от общего числа пропусков - 1 балл
- Участие работника экспертом по проверке работ учащихся, на фестивалях, конкурсах в зависимости от уровня:
 - Районный – 1 балл
 - Окружной – 2 балла
 - Региональный – 3 балла
- Наличие публикаций работника в периодических изданиях, сборниках в зависимости от уровня:
 - Районный – 1 балл
 - Окружной – 2 балла
 - Региональный – 3 балла

5.2. Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся:

- Участие учащихся в олимпиадах по предмету в зависимости от уровня:

- школьный – 1 балл
- окружной – 2 балла
- региональный – 3 балла
- Участие учащихся в конференциях по предмету в зависимости от уровня:
 - школьный – 1 балл
 - окружной – 2 балла
 - региональный – 3 балла
- Участие учащихся в соревнованиях, конкурсах, фестивалях в зависимости от уровня:
 - школьный – 1 балл
 - окружной – 2 балла
 - региональный – 3 балла
- Наличие социально значимых проектов, выполненных под руководством учителя – 2 балла
- Наличие публикаций работ обучающихся в периодических изданиях, сборниках в зависимости от уровня:
 - районный – 1 балл
 - региональный – 2 балла
 - российский – 3 балла

5.3. Позитивные результаты организационно – воспитательной деятельности классного руководителя:

- Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в кружках, творческих объединениях по интересам (кроме спортивных) школы или на базе школы, в течение учебного года – 2 балла
- Повышение (сохранение) охвата детей, занимающихся в спортивных объединениях школы или на базе школы, в течение учебного года – 2 балла
- Повышение (сохранение) охвата обучающихся класса горячим питанием в течение учебного года (при уровне не менее 50%) – 2 балла
- Снижение количества (отсутствие) учащихся, стоящих на учёте в комиссиях разного уровня по делам несовершеннолетнего, – 2 балла
- Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительных причин – 2 балла
- Отсутствие обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по

поводу конфликтных ситуаций – 1 балл

- Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения — 2 балла

5.4. Внедрение в образовательный процесс современных образовательных технологий:

- Использование информационных технологий в учебном процессе составляет более 10 % учебного времени – 3 балла
- Использование в учебном процессе внешних ресурсов (музеи, театры, лаборатории, библиотеки и др.) составляет более 10 % учебного времени – 3 балла
- Работа в рамках ФГОС НОО и ООО - 2 балла

6. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА ПЕДАГОГА, ВЫПОЛНЯЮЩЕГО ФУНКЦИОНАЛЬНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УВР.

6.1. Эффективность процесса обучения:

- 100% успеваемости в выпускных классах ступени начального общего образования: при положительной динамике или сохранении 100 % успеваемости – 1 балл
- Положительная динамика качества обучения в выпускных классах ступени начального общего образования – 1 балл
- Доля выпускников ступени основного общего образования, получивших аттестаты особого образца: наличие – 1 балл;
- Доля данных выпускников от их общего числа выше среднего по округу – 2 балла
- Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (русский язык по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по округу – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла
- Результаты выпускников ступени основного общего образования по результатам итоговой аттестации в новой форме (математика по 5-бальной шкале): рост – 0,5 балла; выше средних значений по округу – 1 балл; выше средних значений по области – 1,5 балла
- Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение – 1 балл
- Количество учащихся, ставших победителями или призёрами предметных олимпиад, научно-практических конференций: наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более человек на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 2 балла; 3 и более человек на уровне области – 2,5 балла; наличие на

«зональном», всероссийском или международном уровнях – 3 балла

6.2. Эффективность воспитательной работы

- Число учащихся, поставленных на учёт в комиссии по делам несовершеннолетних: отсутствие – 2 балла; снижение – 1 балл, повышение – (-1) балл
- Наличие ученического органа самоуправления, установленного уставом учреждения – 1 балл
- Доля учащихся, постоянно занимающихся в системе дополнительного образования общеобразовательного учреждения или на его базе: за каждые 25% – 0,5 балла
- Количество учащихся (в личном первенстве) и/или команд, организованных образовательным учреждением, ставших победителями или призёрами спортивных соревнований, конкурсов, фестивалей и др. (за исключением предметных олимпиад и научно-практических конференций): наличие на муниципальном уровне – 0,5 балла; наличие на уровне «образовательного округа» – 1 балл; 3 и более на уровне «образовательного округа» – 1,5 балла; наличие на уровне области – 1,5 балла; 3 и более на уровне области – 2 балла; наличие на всероссийском или международном уровне – 2 балла
- Количество учащихся, не посещающих учебные занятия по неуважительным причинам более 1 месяца: 2 и более человек – (-1) балл
- Организация деятельности школьных средств массовой информации: наличие школьной газеты (тиражируемой), выходящей не реже 1 раза в месяц – 1 балл; наличие школьной телестудии – 1 балл
- Результаты участия обучающихся в социальных проектах: победы в муниципальных или областных конкурсах – 1 балл; победы на всероссийских или международных конкурсах – 2 балла

6.3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе и деятельности учреждения

- Распространение педагогического опыта учреждения в профессиональном сообществе через проведение семинаров, конференций, организованных самим образовательным учреждением: на муниципальном уровне или на уровне округа – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на российском или международном уровнях – 3 балла
- Наличие достижений (награды, гранты) у педагогов (индивидуальные и/или коллективные) по внедрению в практику современных образовательных технологий: на уровне округа – 1 балл; на уровне области – 2 балла; на российском и/или международном уровнях – 3 балла

- Наличие электронного документооборота с органами управления образованием с использованием сети Интернет – 1 балл
- Сохранение количества учащихся по окончании учебного года от их общего числа в начале учебного года (баллы могут суммироваться): в 8-х классах – 0,5 балла; в 9-х классах – 0,5 балла
- Реализация предпрофильной подготовки в 9-х классах: наличие – 1 балл; реализация не менее 10 предпрофильных курсов – 3 балла

6.4. Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса:

- Наличие у образовательного учреждения программы, пропагандирующей здоровый образ жизни – 1 балл
- Наличие в учебном плане образовательного учреждения дополнительного часа для проведения урока двигательной активности за счёт часов школьного компонента (при охвате не менее 50 % классов учреждения) – 1 балл
- Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников учреждения во время образовательного процесса – 1 балл

6.5. Эффективность использования и развития ресурсного обеспечения:

- Наличие не менее чем у 50 % педагогических работников (включая совместителей) квалификационных категорий – 1 балл
- Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в объёме не менее 72 часов: от 10 до 20% от общего числа – 1 балл; 20 % и более – 2 балла
- Результативность участия педагогов в конкурсах профессионального мастерства: участие на уровне «образовательного округа» - 0,5 балла, наличие победителей и призеров на уровне «образовательного округа» - 1 балл, участие на областном уровне – 1,5 балла, наличие победителей на областном уровне и выше – 2 балла

7. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ СТРУКТУРНОГО ПОДРАЗДЕЛЕНИЯ

7.1. Позитивные результаты образовательно – воспитательной деятельности:

- Результаты медико – педагогического мониторинга достижений детьми планируемых результатов освоения примерной основной общеобразовательной программы дошкольного образования – 2 балла

- Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе (в среднем по группе) – 2 балла
 - Позитивная динамика в результатах коррекционно-развивающей, психологической работы, проявляемая в достижениях воспитанников – 3 балла
 - Положительная динамика доли воспитанников, постоянно занимающихся в кружках, секциях – 3 балла
 - Результаты участия воспитанников в конкурсах, фестивалях и т.п.:
 Районный – 2 балла
 Окружной – 3 балла
 Региональный – 4 балла
 - Наличие публикаций в периодических изданиях, сборниках различного уровня по распространению педагогического опыта:
 Районный – 2 балла
 Окружной – 3 балла
 Региональный – 4 балла
 - Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства:
 Районный – 2 балла
 Окружной – 3 балла
 Региональный – 4 балла
 - Выступления на конференциях, форумах, семинарах и т.п. (выше уровня образовательного учреждения):
 Районный – 2 балла
 Окружной – 3 балла
 Региональный – 4 балла
 - Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций – 2 балла
 - Эффективная организация предметно-пространственной среды, способствующей положительной динамике в целостном развитии воспитанников – 3 балла
- 7.2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья**
- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости воспитанников – 3 балла
 - Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников и сотрудников – 3 балла

- Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб к проведению оздоровительных и профилактических мероприятий – 3 балла
- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 3 балла

8. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ КАЧЕСТВА ТРУДА РАБОТНИКОВ АХП.

8.1. Эффективная организация использования материально – технических и финансовых ресурсов:

- Отсутствие кредиторских задолженностей и остатков средств на счетах учреждения на конец отчетного периода – 2 балла
- Отсутствие замечаний по итогам ревизий и других проверок по вопросам финансово – хозяйственной деятельности – 3 балла
- Уменьшение количества списываемого инвентаря по причине досрочного приведения в негодность (по сравнению с предыдущим отчетным периодом) – 2 балла
- Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок – 1 балл
- Качественное и своевременное формирование заказов – 2 балла

8.2. Эффективная организация охраны жизни и здоровья:

- Снижение или стабильно низкий уровень заболеваемости учащихся, воспитанников – 2 балла
- Отсутствие предписаний и обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья детей (в рамках функциональных обязанностей и не связанных с капитальным вложением средств) – 3 балла
- Отсутствие замечаний и обоснованных жалоб к организации и качеству питания, в том числе к соблюдению норм физиологического питания – 3 балла
- Отсутствие протоколов, составленных сотрудниками ГИБДД, за нарушение правил дорожного движения (водитель школьного автобуса) – 2 балла
- Обеспечение здоровьесберегающих условий деятельности всех участников образовательного процесса – 2 балла

**Принято с учётом мнения
общего собрания работников
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
Протокол собрания от 09.06.2015 г № 4**

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В.Ильина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
_____ М.Г.Соболева
11.06.2015 г

СПИСОК

**должностей сотрудников ГБОУ ООШ с.Коноваловка
с вредными и тяжёлыми условиями труда (до 12% от ставки).**

1. Уборщик служебных помещений.
2. Повар.
3. Водитель школьного автобуса.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В.Ильина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
_____ М.Г.Соболева
11.06.2015 г

**СПИСОК
профессий и должностей сотрудников
ГБОУ ООШ с.Коноваловка,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в
тяжёлых и вредных условиях труда.**

1. Повар – 7 дней.
2. Водитель автобуса – 14 дней.

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В.Ильина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
_____ М.Г.Соболева
11.06.2015 г

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей сотрудников
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
с ненормированным рабочим днем.

1. Директор
2. Заместитель директора по УВР
3. Завхоз
4. Водитель автобуса
5. Бухгалтер

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В.Ильина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
_____ М.Г.Соболева

11.06.2015 г

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
администрации и профсоюзного комитета
ГБОУ ООШ с.Коноваловка

№	Содержание мероприятия	Форма учета и контроля	Кол-во (шт.)	Стоимость (руб.)	Сроки выполнения	Ответственный
1.	Обеспечение готовности трудового коллектива к началу учебного года •Медосмотр • смотр кабинетов	Договор о прохождении мед.осмотра с поликлиникой справка	26		Сентябрь-октябрь	Директор Завхоз
2.	Обеспечение готовности здания к новому учебному году: •замер сопротивления изоляции электрической сети, заземления.	Акт				Завхоз
3.	Обеспечение режима работы и учебного процесса: •правила внутреннего распорядка; • расписание; •инструктаж по технике безопасности; знакомство санитарными нормами в школе.	Папка Тетрадь инструктажа по технике безопасности			До 1 сентября В течение года	Директор Завуч по УВР Завхоз
4.	Обеспечение противопожарной безопасности:				В течение года	Директор Завхоз
5.	Обеспечение					

	<p>удовлетворительно состояния помещений и нормальной работы персонала по обслуживанию зданий:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проверка санитарного состояния школы; • проводить теплосберегательные мероприятия; <p>Хозинвентарь: веники, щетки, ведра, швабры, половые тряпки. Смывающие и обеззараживающие средства. Спецодежда: Халаты.</p>	<p>Заклеивание окон</p>	<p>13</p> <p>4</p>	<p>2000</p> <p>3000</p> <p>1500</p> <p>600</p>	<p>1 раз в месяц</p> <p>отопительный сезон в течение года</p>	<p>Завхоз</p> <p>Зав.кабинетами</p> <p>Завхоз</p>
<p>6.</p>	<p>Обеспечение гарантий членов трудового коллектива:</p> <ul style="list-style-type: none"> •производить доплаты и надбавки за работу с вредными условиями труда, тяжелой физической работой; •выполнение мероприятий по охране здоровья. 	<p>Положение</p>			<p>1 раз в год «День здоровья»</p>	<p>Директор</p> <p>Директор</p>

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В.Ильина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
_____ М.Г.Соболева

11.06.2015 г

П Л А Н
мероприятий по охране труда

<i>№ п/п</i>	<i>Мероприятия</i>	<i>Срок</i>	<i>Ответственные</i>
1.	Провести вводный инструктаж с вновь прибывшими работниками школы.	Сентябрь	Директор
2.	Провести вводный инструктаж с учащимися 4 – 9 классов	Сентябрь	Классные руководители
3.	Провести зачет по правилам хранения химикатов с учителями химии и лаборантами.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР
4.	Провести беседы по технике безопасности с техническим персоналом.	Сентябрь	Завхоз
5.	Обеспечить кабинеты первичными средствами пожаротушения	Сентябрь	Завхоз
6.	Проверить исправность электрооборудования в кабинете физики и мастерских, проверить маркировку инструментов.	Август	Директор
7.	Проверить вентиляцию помещений.	Ежемесячно	Профком
8.	Утеплить окна в кабинетах и коридорах.	Октябрь	Завхоз
9.	Проводить очистку крыш ото льда и снега.	Декабрь-февраль	Завхоз
11.	Посыпать песком подходы к школе.	Ноябрь-февраль	Завхоз
12.	Добиваться через комиссию социального страхования путевок работникам школы, нуждающимся в лечении.	Постоянно	Профком
13.	Регулярно проводить в классах и помещениях влажную уборку.	Постоянно	Завхоз
14.	Провести озеленение территории школы кустарником, цветами.	Июнь	Завхоз
15.	Провести текущий ремонт школы.	Август	Директор, пед.коллектив, родители

СОГЛАСОВАНО:

Председатель
профсоюзного комитета
_____ И.В.Ильина

УТВЕРЖДАЮ:

Директор
ГБОУ ООШ с.Коноваловка
_____ М.Г.Соболева

11.06.2015 г

**ПЕРЕЧЕНЬ РАБОТ И ПРОФЕССИЙ,
по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и
смывающие и обеззараживающие средства
по ГБОУ ООШ с.Коноваловка**

Профессия	Количество	Спецодежда спецобувь	Срок эксплуатации в год
Водитель автобуса	1	Халат х/б, Перчатки или рукавицы, Сапоги резиновые или кирзовые, Защитный крем для рук Смывающие и обеззараживающие средства	1 год 2 пары 1 пара 100мл
Уборщик служебных помещений	2	Халат х/б, Рукавицы комбинированные, Дополнительно сапоги, Перчатки резиновые, Мыло	2 4 пары 2 пара 4 пары 800 гр
Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	1	Халат х/б, Рукавицы комбинированные, Ботинки кожаные или сапоги кирзовые.	1 4 пары 1 пара
Повара	2	Халат х/б или костюм х/б Передник х/б Косынки или колпак х/б Ботинки кожаные Мыло Смывающие средства	2 2 2 2 800 гр 8
Учитель кабинета химии	1	Халат х/б, фартук прорезиненый с нагрудником. Перчатки резиновые Очки защитные	1 1 дежурные до износа
Гардеробщик	1	Халат х/б	1

