

От работодателя:

Директор
общеобразовательного
учреждения

_____ **К.И.Требунских**

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

_____ **Т.Н. Болдырева**

« 30 » мая 20 24г.
М.П

«30» мая 20 24 г.
МП

*Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
образовательной организации (протокол от 28 мая 2024 г. № 1*

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Липецкой области « Специальная школа - интернат с. Вторые Тербуны»
на **2024 –2027** годы

*(коллективный договор действует с 30 мая 2024 года
по 29 мая 2027 года)*

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации
Тербунского муниципального района в отделе экономики

Зарегистрирован главным специалистом - экспертом отдела экономики

_____ **Кирилина Нелли Сергеевна**

Регистрационный № 37 от « » _____ 2024 г

М.П.

Оглавление

1. Общие положения.	3
2. Трудовые отношения.	6
3. Рабочее время и время отдыха.	12
4. Оплата и нормирование труда.	19
5. Социальные гарантии и меры социальной поддержки.	28
6. Охрана труда и здоровья.	32
7. Поддержка молодых педагогов.	35
8. Дополнительное профессиональное образование работников.	36
9. Гарантии профсоюзной деятельности.	38
10. Заключительные положения.	43
11. Приложение № 1 к Коллективному договору « Положение об оплате труда».	45-78
12. Приложение № 2 к Коллективному договору « Правила Внутреннего трудового распорядка».	79-117

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми соглашениями, заключенными профсоюзами и органами власти на региональном и муниципальном уровнях.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **работодатель** в лице его представителя – директора ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» Требунских Константина Ивановича,

- **работники** ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации Болдырева Татьяна Николаевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

1.6. В соответствии со статьёй 43 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны».

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.

1.8. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утверждённого сторонами положения. Для осуществления постоянного контроля за ходом выполнения коллективного договора заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (*статья 44 ТК РФ*). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положения работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

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

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

1.11. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее семи рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение рабочих дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

1.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

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

1.13. В совместной деятельности Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления организацией с правом совещательного голоса (ст.53.1. ТК РФ).

1.14. Все локальные нормативные акты ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», касающиеся трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном трудовым законодательством (статья 372 ТК РФ), если иной порядок не предусмотрен настоящим коллективным договором.

Локальные нормативные акты, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Изменения и дополнения, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 8, 12 ТК РФ).

1.15. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальным отраслевым соглашением, областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2024- 2027 годы и настоящим коллективным договором.

1.16. Стороны определяют, что источниками финансового обеспечения предусмотренных настоящим коллективным договором дополнительных социально-трудовых прав и гарантий работников являются средства фонда оплаты труда и внебюджетные средства.

Конкретный объем средств (в процентах или твердой сумме) устанавливается в соответствующих разделах коллективного договора.

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

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

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 29.05.2027 включительно.

1.20. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Стороны договорились, что:

2.1.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте (*Кодекс профессиональной этики педагогических работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны»*), который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами

ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», являются недействительными и не могут применяться.

2.1.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж.

2.1.4. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

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

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

2.2.2. При составлении штатного расписания ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.2.3. Включать в трудовой договор обязательные и иные условия трудового договора, в том числе трудовая функция с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов, условия оплаты труда (размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления), условия предоставления мер социальной поддержки и другие.

2.2.4. Деятельность по классному руководству возлагать на педагогического работника ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» с его письменного согласия приказом по ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», изданным на основании заключенного дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.2.5. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении

трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- **учителями:**

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- **воспитателями:**

а) участием в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;

б) ведением журнала педагогической диагностики (мониторинга);

- **педагогами дополнительного образования:**

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- **педагогических работников, осуществляющих классное руководство:**

а) ведение классного журнала (*в электронной либо бумажной форме – без дублирования*);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.6. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий

трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

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

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.2.8. Не устанавливать испытание при приеме на работу педагогическим работникам, имеющим действующую первую, высшую квалификационную категорию, квалификационные категории «педагог-методист» и «педагог-наставник».

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

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

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

Критерии массового увольнения определяются областным отраслевым и территориальным соглашением.

Уведомление выборный орган первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Не допускать увольнение по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ):

- супруга погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившего в повторный брак, в течение года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий;

- женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, другое лицо, воспитывающее указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющееся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

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

- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, если обучение осуществляется по условиям трудового договора и (или) ученического договора, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;
- председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций (неосвобожденных от основной работы) в период их избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет;
- отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.- призванные на военную службу по мобилизации или поступившие на военную службу по контракту, либо заключившие контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зонах боевых действий.

2.2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 части первой статьи 81, абзацем 3 части первой статьи 84, пунктами

1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.14. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБОУ «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны».

2.2.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – по Липецкой области;

200 рублей – за пределы Липецкой области.

до 700 рублей – в Москву и Санкт-Петербург.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры ГБОУ «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.17. Обеспечивать на основании письменного заявления работника ведение его трудовой книжки в бумажном виде или предоставление ему сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

Обеспечивать передачу полученных от работников сведений и документов, необходимых для назначения и выплаты пособия по временной нетрудоспособности, в региональное отделение СФР в срок не позднее трех рабочих дней со дня их получения.

2.2.18. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.4. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом шестого части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, либо с изменением подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение,

выделение, преобразование), либо с изменением типа государственного или муниципального учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.5. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка – при наличии средств (экономии) по ФОТ.

2.6. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ статуса работника.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также отраслевых соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (постановление ВС РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3-1);

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, статьёй 92 ТК РФ и статьёй 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ «О

социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

3.1.4. Для педагогических работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - Приказ 1601).

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536) и Правилами внутреннего распорядка.

3.1.5. В ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ГБОУ «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом соблюдаются требования, установленные Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре Приложение 2 к Приказу 1601.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы работник знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется как правило, её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

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

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, а в исключительных случаях по инициативе работодателя, из – за обстоятельств связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

3.1.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества классов (класс-комплектов, групп);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

3.1.7. Руководитель, заместители руководителя и другие работники ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом

учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.8. При регулировании вопросов, связанных с осуществлением классного руководства, работодатель руководствуется тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год, в том числе:

- не допускает в течение учебного года и в каникулярный период отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- обеспечивает возможность сохранения преемственности осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- осуществляет определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года.

При недостаточном количестве педагогических работников или нежелании осуществлять классное руководство с письменного согласия педагогического работника на него может быть возложено классное руководство в двух классах, в том числе временно в связи с заменой длительно отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству в двух классах осуществляется с установлением всех видов выплат за каждый класс.

3.1.9. В дни работы к дежурству по ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.10. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.11. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических

работников и иных работников ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны».

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.12. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников учреждения в связи с наступлением особых обстоятельств, а также при временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) определяются Правилами внутреннего трудового распорядка и приказом руководителя ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны» по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.13. По желанию работника, отработавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха с сохранением заработной платы за день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день и день отдыха оплачиваются в одинарном размере. Оплата дня отдыха производится путем включения дня отдыха в таблицу учета рабочего времени, исходя из нормы 8 часового рабочего дня в норме рабочего времени месяца.

3.1.14. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени учителей с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием («окна»), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями (уроками) для обучающихся.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

3.1.15. Работодатель имеет право, при необходимости эпизодически привлекать работников, работающих на должностях, указанных в перечне должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день.

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

Для учителей, воспитателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня (смены), перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Предоставление ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска продолжительностью 56 календарных дней, педагогическим работникам дошкольных образовательных организаций, педагогам дополнительного образования организаций дополнительного образования, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, осуществляется вне зависимости от количества обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в группах (классах) и от продолжительности работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, являющимся инвалидами, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

Советникам директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставлять продолжительностью 56 календарных дней со дня вступления в силу постановления Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.1.18. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны», за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

Использование ежегодного отпуска в удобное время предоставляется отдельным категориям работников, имеющим:

- ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет,

- трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей 14 лет,

- одинокой матери и отцу, имеющим одного ребёнка и более в возрасте до 14 лет и в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством, ежегодно оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.123, 262.2 ТК РФ);

- ветеранам боевых действий, бывшим мобилизованным, контрактникам, добровольцам.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен вне графика с учетом сроков действия путевки, если путевка на санаторно-курортное лечение была предоставлена работодателю не менее чем за 5 (пять) рабочих дней.

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

3.1.19. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда обеспечивается право на дополнительный отпуск не менее 7 календарных дней.

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

Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: заместитель директора(выполняющий функции по АХЧ) -12 календарных дней, главный бухгалтер - 12 календарных дней, специалисты и служащие: бухгалтер, экономист, старший специалист по закупкам, медсестра, специалист по охране труда, инспектор по кадрам -7 календарных дней, учебно – вспомогательный персонал: младший воспитатель -7 календарных дней, обслуживающий персонал: водитель, повар- 7 календарных дней, секретарь, заведующая складом, рабочий - 5 календарных дней.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.1.21. Порядок предоставления, продления, перенесения, разделения, отзыв, исчисления общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с действующими нормами действующего законодательства.

3.1.22. Стороны договорились о предоставлении работникам ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу
- 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

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

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и

времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца на указанный работником счёт в банке.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 23 числа – текущего месяца и 8 числа – следующего месяца за предыдущий месяц.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», разработанного в соответствии с примерным Положением об оплате труда работников областных государственных учреждений и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже **одного** процента от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении по день фактического расчета включительно.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

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

4.9. Порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера определяется Положением об оплате труда Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

4.10. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных, за период, предшествующий отпуску, но не превышающие максимальный размер действующих показателей результативности работы, педагогическим работникам:

- возобновившим в течение полугода трудовые отношения по должности с которой были уволены, устанавливаются на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы, за период, предшествующий увольнению;

- приступившим к работе по окончании отпуска по уходу за ребенком до достижения им трех лет, а также при досрочном выходе из отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы; при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность, при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию.

Вновь принятым педагогическим работникам стимулирующие выплаты за высокие результаты труда могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности».

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях следует осуществлять на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников, на основании результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных комиссией, созданной для этих целей.

При увольнении работников осуществлять стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году пропорционально отработанному времени в течение учебного года и в случае отсутствия виновных действий работника, повлекших увольнение.

4.11. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Сверхурочная работа оплачивается исходя из заработной платы, установленной действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты с учетом фактических результатов труда, достигнутых в период времени, отработанного сверхурочно, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), то есть замена временно отсутствующего учителя (преподавателя, мастера производственного обучения), осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

4.12. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам ГБОУ Липецкой области «Специальная школа - интернат с.Вторые Тербуны производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Временное замещение длительно отсутствующего по болезни (более пяти дней) педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником выполняется с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

4.13. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

4.14. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.15. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы.

4.16. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы,

присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, в том числе с учетом выплаты за классное руководство в размере, установленном Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

4.17. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода на режим удаленной работы то такой работник отстраняется от работы с сохранением средней заработной платы.

4.18. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника в случаях, установленных областным (территориальным) отраслевым соглашением:

- после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет – на период подготовки к аттестации и её прохождения, но не менее чем на один год;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, либо досрочной на этот период, но не менее чем за один год;

- по окончании длительной болезни на год, но не менее чем на 6 месяцев;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года на этот период, но не менее чем на один год.

4.19. Размеры выплат стимулирующего характера педагогическим работникам за наличие первой или высшей квалификационной категории устанавливаются к ставкам заработной платы с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы.

Размеры выплат компенсационного характера за наличие квалификационных категорий «педагог-наставник» и «педагог-методист» (при условии выполнения дополнительной работы, связанной с методической работой или наставнической деятельностью), устанавливаются к ставкам заработной платы либо в фиксированной сумме не менее трех тысяч рублей в месяц.

В случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию, в соответствии с п.5.10. областного отраслевого Соглашения на 2024-27 годы, у него сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

4.20. Учитывать установленную квалификационную категорию по должности учителя (преподавателя), независимо от преподаваемого предмета

(дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.21. Педагогическим работникам в течение срока действия присвоенной квалификационной категории в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196, сохраняется оплата труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов работы;
- при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы:

	Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
	1	2
1.	Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), тьютор
2.	Старший воспитатель	Воспитатель
3.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, педагог дополнительного образования (при выполнении учебной

		(преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
4.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности)	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
5.	Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
6.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)	Руководитель физического воспитания
7.	Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
8.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной	Мастер производственного обучения;

	(преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	инструктор по труду
	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "Технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
9.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
10.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
11.	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре, инструктор-методист	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
12.	Музыкальный руководитель, педагог-психолог, инструктор по физической культуре	Воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы, и помимо работы

		основной должности)
13.	Воспитатель	Старший воспитатель
14.	Педагог-организатор; старший вожатый	Старший вожатый; педагог-организатор
15.	Педагог дополнительного образования	Тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

4.22 Стимулирующие выплаты педагогическим работникам, председателям первичных профсоюзных организаций, производятся за организацию, проведение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических

работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» и членов их семей.

5.2.6. При наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии) оказывать материальную помощь работникам в размере 25000 руб. в случаях, установленных Положением об оплате труда:

в связи с:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, его родителей, детей, стихийные бедствия, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника, работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и членам его семьи.

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

5.2.8. Предоставляют работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, оплачиваемый день отдыха в день вакцинации.

5.2.9. Предоставлять работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом дополнительное свободное время для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными государственными нормами.

Не допускать дискриминации в отношении работников с ВИЧ/СПИДом. Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной.

С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах обеспечивать работников информацией о ВИЧ и способах его передачи, применять стратегию по управлению данным риском.

5.2.10. При аттестации педагогических работников на квалификационные категории - первую, высшую, «учитель-методист», «учитель-наставник» - стороны руководствуются областным отраслевым Соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, в котором закреплены особые формы и процедуры аттестации для педагогических работников.

5.2.10.1. Педагогические работники, имеющие государственные награды в соответствующей области деятельности, награжденные Благодарностью Президента РФ, имеющие Почетное звание «Почетный гражданин Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник культуры Липецкой области», Почетное звание «Заслуженный работник образования Липецкой области», награжденные Знаком отличия «За заслуги перед Липецкой областью», Юбилейной медалью «Во славу Липецкой области», проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

5.2.10.2. Педагогические работники, имеющие научные степени, звания в соответствующей области деятельности, являющиеся победителями и лауреатами конкурсов профессионального мастерства, проходят аттестацию по характеристике-рекомендации руководителя.

5.2.11. Освобождать педагогических работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время, от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

5.2.12. Выплачивать дополнительное выходное пособие в размере среднемесячной заработной платы, наряду с выходным пособием (*в размере среднемесячной заработной платы*), предусмотренным ст. 178 ТК РФ, одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении детей до 14 лет, беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет, при расторжении с ними трудового договора в связи с ликвидацией Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

5.2.13. Обеспечивать стандарт безопасности деятельности в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», в том числе в целях противодействия распространения коронавирусной инфекции.

Создавать необходимые условия в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» для организации питания и отдыха работников.

5.2.14. Осуществлять выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности в порядке, установленном для выплаты застрахованным лицам заработной платы.

5.2.15. Однократно в течение календарного года одному из родителей (опекуну, попечителю) предоставлять по его письменному заявлению до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых он имеет в этом календарном году в соответствии с Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами, утвержденными постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 № 714.

Указанные дни предоставляются в пределах накопленных дополнительных оплачиваемых выходных дней в текущем календарном году по состоянию на дату, начиная с которой родитель (опекун, попечитель) будет их использовать. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается родителем (опекуном, попечителем) с работодателем.

5.2.16. Продлевать ежегодный оплачиваемый отпуск в связи с заболеванием члена семьи (ребенка) (*письмо Минтруда от 17.06.20 № 14-2/ООГ-8522*).

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»;

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»;

- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», официальных группах Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» в социальных сетях, СМИ.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1. Работодатель обязуется:

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

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда заработной платы и (или) не менее 0,2 % суммы затрат на предоставление образовательных услуг.

6.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.4. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

6.1.5. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» не реже 1 раза в три года.

6.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» по охране труда к началу каждого учебного года.

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

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

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

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

6.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством.

6.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек (статья 220 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере среднего месячного заработка, если несчастный случай на производстве произошёл не по вине работника.

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

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

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 214 ТК РФ).

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой

опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

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

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

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1 В целях финансовой поддержки молодым специалистам со стажем работы до 2-х лет устанавливать стимулирующую надбавку за профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста в размере не менее 50% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

В течение последующих 3 лет работы выплачивают стимулирующую надбавку за профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста в размере не менее 30% ставки заработной платы (должностного оклада) с учетом качества выполняемой работы.

Стимулирующая надбавка молодым специалистам устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

7.4.2. Сохранять и продлевать социальные гарантии, предусмотренные молодым специалистам на определенный срок действия, в следующих случаях:

- призыва лица на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу;
- приём на работу молодого специалиста из другой организации образования Липецкой области;
- приостановки трудовой деятельности на период обучения в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- отпуска педагогического работника по уходу за ребенком до трех лет.

7.4.3 Предоставлять дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для работников, обучающихся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение

образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам, обучающимся по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, производится в пределах фонда оплаты труда.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

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

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов

для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет внебюджетных средств организации.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель:

9.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

9.1.3. Предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ).

9.1.4. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

9.1.6. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.1.7. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа

первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.1.8. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

9.1.9. Обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом.

9.1.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135,144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.1.11. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производит расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

9.1.12. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

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

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (*статьи 135, 144 ТК РФ*).

9.1.13. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (*статьи 192, 193 ТК РФ*);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.1.15. Предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, один раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 10 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам.

9.1.16. Предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства один раз в год в течение не менее 10 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы.

9.1.17. Предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя – 2 календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 2 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.

9.1.18. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»;

9.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

9.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

9.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

9.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» комиссий Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.3. Стороны совместно:

9.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

9.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

9.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

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

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

приложение № 1

«Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»;

приложение № 2

Правила внутреннего трудового распорядка Государственного
бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области
«Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны;

От работодателя:

Директор ГБОУ «Специальная
школа-интернат с. Вторые Тербуны

_____Требунских К.И.

М.П.

« __ » _____ 2024 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ «Специальная школа - интернат
с. Вторые Тербуны

_____Болдырева Т.Н.

М.П.

« __ » _____ 2024 г.

Приложение № 1 к Коллективному договору

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Липецкой области
«Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»

Согласовано

Утверждаю

Председатель первичной
профсоюзной организации

Директор

_____ **Т.Н. Болдырева**

_____ **К.И.Требунских**

Положение об оплате труда

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЛАСТНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

I. Общие положения

1. Положение об оплате труда работников областных государственных учреждений (далее - Положение) разработано в соответствии с Законом Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений», постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования» и Едиными рекомендациями по оплате труда работников бюджетных учреждений.

2. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников областных государственных учреждений Липецкой области (далее – учреждение). Локальный нормативный акт учреждения, устанавливающий систему оплаты труда, принимается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, тарифных ставок, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объемов субсидии, выделяемой на выполнение государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

5. Зарплата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и не ограничивается максимальным размером, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

При этом заработная плата работников (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учёта премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до её изменения, при условии сохранения объёма трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6. Определение размеров заработной платы работников учреждения, в том числе работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с

действующей в учреждении системой оплаты труда. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполняемого ими объема работы.

7. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты труда в объеме не более 300 часов в год, осуществляемая в соответствии с постановлением Минтруда и соцразвития РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», оплачивается пропорционально количеству отработанных часов в соответствии со стоимостью часа, установленного локальным нормативным актом учреждения в зависимости от реализуемых образовательных программ и (или) уровня квалификации педагогического работника.

8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- номенклатуры должностей педагогических работников;
- продолжительности рабочего времени педагогических работников;
- государственных гарантий по оплате труда;
- особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждённых решением комиссии;
- мнения представительного органа работников учреждения.

10. Заработная плата работника включает в себя оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, тарифную ставку, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Исчисленная при тарификации педагогических работников заработная плата с учетом всех видов их деятельности, за которые системой оплаты труда учреждения предусматриваются соответствующие выплаты, осуществляется им ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

11. Размеры ставок заработной платы наряду с нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) являются расчетными величинами, принимаемыми для исчисления заработной платы педагогических

работников за месяц с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

Оклады (должностные оклады) работников представляют собой фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение всей совокупности трудовых (должностных) обязанностей (всех видов педагогической работы), предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией работника за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

12. В трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работника закрепляется размер должностного оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

13. Размеры должностных окладов руководителей структурных подразделений и работников из числа учебно-вспомогательного персонала, ставок заработной платы и должностных окладов педагогических работников, учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню образования согласно приложению № 1 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»,

Должностные оклады общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и размеры тарифных ставок по разрядам тарифной сетки рабочих устанавливаются согласно приложениям №№ 7 и 10 Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

14. Руководителю учреждения размер должностного оклада устанавливается приказом учредителя в соответствии с группой по оплате труда на основании Закона Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений».

15. Должностные оклады заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже, чем руководителю.

16. Руководителям и специалистам областных государственных учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается доплата к заработной плате в размере 25 процентов.

III. Порядок и условия установления

выплат компенсационного характера работникам

17. В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённого постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования», работникам учреждения осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- 1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - при сверхурочной работе;
 - при работе в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при работе в ночное время;

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ:

за классное руководство - педагогическим работникам областных государственных общеобразовательных организаций, за классное руководство (кураторство) - педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования;

за проверку письменных работ;

за руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями);

за заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов, учебными мастерскими, лабораториями, тренажерным залом, бассейном;

за заведование воспитательными группами;

за заведование теплицей, живым уголком, кабинетом цветоводства, учебно-опытным участком (сезонно);

за исполнение внешней методической функции учреждения в режиме деятельности региональных инновационных центров;

3) выплаты за работу с отдельными категориями граждан:

при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья;

при работе с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей;

при работе с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения;

18. Выплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда), кроме работников, указанных в пункте 3, производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 12 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

при подклассе условий труда 3.2 - 13 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая повышающий коэффициент), тарифной ставки;

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьёй 147 Трудового Кодекса Российской Федерации. Условия, размер и

порядок вышеуказанной выплаты оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ТД РФ).

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

19. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (ставки заработной платы (с учетом повышающего коэффициента), оклада, рассчитанных за час работы) за каждый час работы в ночное время с учетом повышения за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

20. Размер выплат за сверхурочную работу, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам устанавливается в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников и не может быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Оплата в повышенном размере за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится за фактически отработанные часы (ч .3 ст. 153 ТК РФ).

21. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью учреждений по реализации образовательных программ, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

22. Выплата за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, учреждениях, осуществляющих содержание и воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья, в профессиональных образовательных учреждениях устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

23. Выплата за работу с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей, в учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, устанавливается в размере 20 процентов от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент), тарифной ставки.

24. Выплата за работу с детьми по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) (за исключением реализации образовательных программ с применением дистанционных образовательных технологий).

25. Выплаты, предусмотренные пунктами 22 - 24 устанавливаются работникам только в том случае, если в их трудовые функции входит осуществление предусмотренных данными выплатами обязанностей.

26. В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера за увеличение объема работы:

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты (% , руб.)
Учитель, педагог-организатор, мастер производственного обучения, воспитатель		
1	За классное руководство: - классы (группы) с количеством свыше 12 учащихся - классы (группы) с количеством учащихся до 12 учащихся --за классное руководство (с федерального бюджета) с 01.03.2024	4000 руб. 3000 руб. 10000руб.
2	За руководство направлениями методической работы, методическими объединениями (кафедрами, комиссиями).	20%
3	за заведование учебными кабинетами общеобразовательного, общепрофессионального и профессионального циклов, учебными мастерскими, лабораториями, тренажерным залом, бассейном; - кабинетами химии, физики, биологии, технологии, информатики, ОБЖ спортивным залом и по другим предметам, включая кабинеты	10%

	начальных классов; - учебной мастерской, тренажёрным залом	20%
4	За заведование воспитательными группами	10%
5	За заведование учебно-опытным участком (сезонно),	30%
6	За заведование: - теплицей, кабинетом цветоводства	50% 10%
7	За проверку письменных работ: - учителям 1-4 классов - учителям (преподавателям) русского языка и литературы, математики - учителям (преподавателям), биологии, естествознания, географии, истории, обществознания, экономики, права, других дисциплин общеобразовательного цикла	30% 25% 10%

Выплаты за проверку письменных работ устанавливается в зависимости от количества обучающихся в классе (группе) и с учетом объема учебной нагрузки на 1 сентября учебного года

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

27. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации Липецкой области от 11.07.2023 г. № 348 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования».

28. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера для работников учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность, высокие результаты работы;
- выплата за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный" или "Народный", ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- выплаты за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 07.10.2008 г. № 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений»);
- выплаты за выслугу лет (руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру, медицинскому персоналу);
- выплаты водителям автомобиля за классность;
- выплата водителям за безаварийную работу;
- премии по итогам работы.

29. Решение об установлении ежемесячных выплат стимулирующего характера руководителю учреждения принимается учредителем, другим работникам – руководителем учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников.

30. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы выплачиваются:

- руководителям от 60 до 120 процентов должностного оклада;
- заместителям руководителя от 50 до 110 процентов должностного оклада;
- главным бухгалтерам от 50 до 100 процентов должностного оклада.

Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, при назначении впервые на должность руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается в минимальном размере при назначении на должность впервые, за исключением случаев, когда на должность руководителя учреждения назначается лицо, имеющее опыт работы на руководящих должностях в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

31. Ежемесячные выплаты за интенсивность, высокие результаты работы заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за выполнение следующих показателей:

1) Заместителям директора, курирующим вопросы по учебно-воспитательной работе:

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям-10%

- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии10%

- положительная динамика количества замещающих семей, охваченных сопровождением5%

- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с органами, осуществляющими отдельные полномочия в сфере опеки и попечительства, в рамках сопровождения замещающих семей и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей10%

- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней5%

- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.)10%

- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы10%

- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя5%

- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении5%

- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора10%

- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)10%

- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами5%

- наличие авторских публикаций5%

- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования5%

2) Заместителям директора, курирующим вопросы по воспитательной работе:

- позитивная динамика учебных достижений, обучающихся по курируемым заместителем директора предметам, направлениям-10%
- положительная динамика количества педагогических работников, активно применяющих современные образовательные технологии10%
- положительная динамика количества замещающих семей, охваченных сопровождением5%
- организация межведомственного взаимодействия и взаимодействия с органами, осуществляющими отдельные полномочия в сфере опеки и попечительства, в рамках сопровождения замещающих семей и выпускников организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей10%
- участие в реализации и проведении программ, проектов и мероприятий различных уровней5%
- наличие у заместителя директора системы учета как нормативных (оценки, призовые места), так и ненормативных достижений обучающихся (учащихся) (степень социальной активности, ответственности и т.д.)10%
- результативность выполнения плана мониторинга образовательного процесса, плана воспитательной работы10%
- наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации под руководством заместителя руководителя5%
- организация работы, направленной на доступность и открытость информации об учреждении5%
- разработка педагогическими работниками учебно-методических пособий (рекомендации) под руководством курирующего заместителя директора10%
- наличие выступлений, подготовленных курируемыми заместителем педагогами, на различных профессиональных форумах (педагогических советах, семинарах, конференциях и др.)10%
- наличие открытых уроков (занятий), проведенных курируемыми заместителем директора педагогами5%
- наличие авторских публикаций5%
- разработка в течение года методических пособий (рекомендаций, положений и т.д.) для внутреннего пользования5%

3) Заместителям руководителя, курирующим вопросы по административно-хозяйственной части:

- своевременное заключение муниципальных контрактов и договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)15%
- своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок15%
- обеспечение учреждения средствами противопожарной и антитеррористической защиты в соответствии с требованиями организации противопожарной и антитеррористической безопасности25%

- отсутствие замечаний со стороны проверяющих на соблюдение техники безопасности пожарной и электробезопасности 15%

- наличие приборов учета тепло энергоносителей и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления тепло энергоносителей 10%

- своевременная подготовка к новому учебному году 10%

- содержание в надлежащем порядке прилегающей территории 10%

4) Главному бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников 30%

- за обеспечение безопасности хранения, обработки и передачи информации в финансовые органы федерального казначейства в системе электронного документооборота с использованием ЭЦП, представление бухгалтерской и налоговой отчетности в системе электронного документооборота 40%

- за организацию финансового контроля 30%

33. Ежемесячная выплата заместителям директора и главному бухгалтеру за выслугу лет устанавливается в процентах к должностному окладу в следующих размерах:

При стаже работы

от 1 до 5 лет – 10 %;

от 5 до 10 лет – 20 %;

от 10 до 15 лет – 25 %;

свыше 15 лет – 30 %.

При установлении выплаты за выслугу лет учитываются периоды:

замещения государственных должностей и должностей государственной службы Российской Федерации;

замещения муниципальных должностей и должностей муниципальной службы Российской Федерации;

работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти и органах местного самоуправления;

работы на соответствующих должностях в государственных и муниципальных учреждениях;

работы в соответствующей отрасли, по специальности, направлению подготовки.

При исчислении стажа работы по специальности, направлению подготовки в указанный стаж включаются периоды работы по этой специальности, этому направлению подготовки после получения документа об образовании и (или) о квалификации по указанной специальности, направлению подготовки.

Ежемесячная выплата за выслугу лет медицинским работникам, устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере здравоохранения .

34. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам выплачиваются:

руководителям (за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения) в размере от 10 до 300 процентов должностного оклада;

специалистам (включая заместителей начальника отделов) и другим служащим в размере от 10 до 340 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент);

рабочим в размере от 10 до 350 процентов тарифной ставки.

1) Заведующему складом:

- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся 20%
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих 20%
- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН 20%
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества 7%
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью 76%

2) Кастелянше:

- за качество обслуживания, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, обучающихся 20%
- за отсутствие замечаний со стороны проверяющих 30%
- за содержание склада в соответствии с требованиями СанПиН 20%
- за своевременный контроль и сохранность выданного имущества 20%
- за ведение документации, связанной с материальной ответственностью 15%

3) Ведущему бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности 60%
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности; 80%
- за работу в системе электронного документооборота 85%
- за работу с документами строгой отчетности 85%
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов 10%
- за грамоту Министерства образования РФ - 10%

4) Ведущему экономисту:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности 50%
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности 80%
- за работу в системе электронного документооборота 80%
- за работу с документами строгой отчетности 75%
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов 10%

5) Ведущему бухгалтеру:

- за работу с персональными данными сотрудников и с документами строгой отчетности 60%
- за оперативную и качественную подготовку информации, необходимой для предоставления бухгалтерской, статистической, налоговой и иной отчетности 80%
- за работу в системе электронного документооборота 85%
- за работу с документами строгой отчетности 85%
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов 10%

6) Инспектору по кадрам:

- за работу с персональными данными сотрудников 98%
- за ведение учета личного состава организации, учета и хранения трудовых книжек 30%
- за обеспечение безопасности хранения и обработки информации в электронном виде 24%

7) Секретарю:

- за работу с персональными данными и их обработку 15%
- за организационное и техническое сопровождение работы по приёму обращений от физических и юридических лиц 16%
- за работу с документами строгой отчётности 30%

8) Старшему специалисту по закупкам:

- за обеспечение организации заключения контрактов и договоров и контроль их исполнения 100%
- за качественную и оперативную подготовку аналитической информации к совещаниям и в связи с поступающими запросами 100%
- за отсутствие предписаний со стороны контролирующих органов 10%
- за работу в единой информационной системе в сфере закупок и электронных торговых площадок 100%

9) Специалисту по охране труда:

- за участие в разработке и контроле над функционированием системы управления охраной труда в учреждении в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, с целями и задачами организации, рекомендациями межгосударственных и национальных стандартов в сфере безопасности и охраны труда 95%

- за осуществление контроля над соблюдением в структурных подразделениях учреждения законодательных и нормативных правовых актов по охране труда, проведением профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, выполнением мероприятий, направленных на создание здоровых и безопасных условий труда в организации, предоставлением работникам установленных компенсаций по условиям труда 40%

- за информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующих профессиональных рисках, о полагающихся работникам компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов 30%

- за участие в расследовании несчастных случаев, в разработке мероприятий по их предотвращению 42%

10) Водителю автобуса:

- за интенсивный разъездной характер работ 74%
- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности 35%
- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства 21%
- за своевременное и качественное оформление отчетной документации 30%

-за безаварийную работу водителя25%

11) Водителю автомобиля:

- за интенсивный разъездной характер работ68%

- за поддержание транспортного средства в надлежащей технической исправности85%

- за обеспечение своевременной мойки транспортного средства21%

- за своевременное и качественное оформление отчетной документации30%

-за безаварийную работу водителя25%

12) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности, на нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной и канализационной сети, на обеспечение бесперебойной работы отопительной и канализационной сети118%

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности40%

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников32%

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий86%

13) Рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту зданий:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности17%

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности10%

-за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников17%

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий17%

14)Машинисту по стирке и ремонту спецодежды:

- за отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности17%

- за отсутствие замечаний на несоблюдение техники безопасности10%

-за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников17%

- за своевременное поддержание порядка в помещениях вне зависимости от погодных условий17%

15) Медицинской сестре:

- за наличие квалификационной категории устанавливается в следующих размерах:

вторая квалификационная категория – 10 процентов должностного оклада;

первая квалификационная категория – 20 процентов должностного оклада;

высшая квалификационная категория – 30 процентов должностного оклада.

- за пред рейсовый медицинский осмотр водителей 21%

16) Повар:

- за отсутствие замечаний проверяющих органов на санитарно-гигиеническое состояние помещения49%

- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок16%

- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря 67%

- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа, не входящая в круг основных обязанностей 45%

- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе 27%

17) Повар:

- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок 20%

- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря 10%

- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа, не входящая в круг основных обязанностей 20%

- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе 15%

18) Подсобный рабочий:

- за отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественной мойки посуды, проведение генеральных уборок 20%

- за сохранение в исправном состоянии вверенного оборудования и инвентаря 10%

- за высокий уровень соблюдения санитарно-гигиенических требований по организации приготовления пищи, работа, не входящая в круг основных обязанностей 20%

- за качественное обслуживание воспитанников, оперативное реагирование на различные неполадки и сбои в работе 15%

19) Младшему воспитателю:

- за снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима 20%

- за своевременное и качественное оформление документации (план воспитательной, образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.) 20%

- за отсутствие замечаний на санитарное состояние помещений, замечаний по обеспечению сохранности материальных ценностей 19%

- за отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников и воспитанников 57%

- за проведение индивидуальной работы по присмотру и уходу с воспитанниками - 3500 рублей с 01.03.2024 года.

32. Выплаты за интенсивность, высокие результаты работы педагогическим работникам устанавливаются по результатам выполнения следующих показателей в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада):

№ п/п	Наименование показателя	Размер выплаты, %
	Учитель	
1	За соответствие результатов внутренней и внешней систем оценки качества образования (по результатам ВПР, ГИА <i>не менее 70% обучающихся показывают соответствие</i>) За соответствие результатов внутренней и внешней экспертизы качества образования (не менее 70% обучающихся) по результатам: -ОГЭ, ЕГЭ (математика база) при отсутствии учащихся, имеющих неудовлетворительную оценку) -ЕГЭ (наличие выпускников, набравших не менее 80 баллов и при отсутствии учащихся не прошедших минимальный порог)	15
2	За работу с детьми, обучающимися по СИПР	3
3	Результаты контрольных срезов не менее 60%	3
4	За участие в методической работе учреждения	5
5	За проведение профориентационной работы	3
6	За использование в процессе обучения современных технологий (ИКТ, здоровье-сберегающих и т.д.)	3
7	За работу в электронной базе « Барс» и с персональными данными обучающихся и родителей	3
8	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступлений на конференциях, круглых столах, наличие опубликованных работ	3
9	За ведение сайта учреждения	5
10	За работу с учащимися с особыми образовательными потребностями: - с детьми, проявившими выдающиеся способности; - с детьми-мигрантами; - с детьми, для которых русский язык не является родным	3
11	За руководство индивидуальными проектами учащихся (10-11 классов): - до 8 проектов - свыше 8 проектов	10 15
12	За проведение занятий в рамках внеурочной деятельности (<i>в случае если часы внеурочной деятельности не включены в тарификацию</i>)	3
13	За выполнение обязанностей по охране прав детства	5
14	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	5
15	За участие в профессиональных конкурсах совместно с обучающимися: - всероссийского уровня - регионального уровня - муниципального уровня	5 4 3
16	За наличие победителей и призеров различных конкурсов, соревнований (без учета проводимых онлайн): - всероссийский этап - региональный этап	10 5

17	<p>За результативность участия в региональных межрегиональных и заключительных этапах Всероссийских соревнований (игр) учащихся (обучающихся): «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», областной спартакиады среди учащихся, финале областной военно-спортивной игры «Патриот», Параспартакиаде «Мир без границ». Параспартакиаде «Мы вместе». Первенство и чемпионаты по видам спорта Липецкой области среди детей с ОВЗ и детей-инвалидов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - всероссийский этап - региональный этап - муниципальный этап 	<p>10</p> <p>5</p> <p>3</p>
18	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p>Применяется для молодых специалистов.</p> <p>Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p>в первые два года работы</p> <p>в последующие три года работы</p>	<p>50</p> <p>30</p>
19	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</p>	<p>20</p>
20	<p>За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград</p>	<p>10</p>
	<p><i>Педагог - психолог, социальный педагог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог – библиотекарь, музыкальный руководитель</i></p>	
1	<p>За снижение доли обучающихся с проблемами в развитии, поведении в сравнении с предыдущим периодом (снижение доли за счет отчисления учащихся данной категории не учитывается)</p>	<p>5</p>
2	<p>За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом или их отсутствие</p>	<p>3</p>
3	<p>За наличие проведенных (не менее одного в месяц):</p> <ul style="list-style-type: none"> - мероприятий, направленных на развитие социальных инициатив обучающихся - психопросветительских и психопрофилактических, социально-просветительских и профориентационных мероприятий 	<p>3</p> <p>3</p>

4	За работу с педагогами по консультированию по вопросам развития, поведения учащихся	5
5	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	10 5
6	Участие в реализации инновационных и (или) социальных муниципальных, региональных, федеральных программ, проектов, экспериментов	5
7	За разработку развивающих и коррекционных программ образовательной деятельности (мероприятий) с учетом индивидуальных и половозрастных особенностей личности и их использование в работе	10
8	За увеличение доли замещающих семей, охваченных сопровождением, в сравнении с предыдущим периодом	5
9	За увеличение доли граждан, которым оказана психолого-педагогическая и логопедическая, социально-педагогическая и методическая помощь, в сравнении с предыдущим периодом	5
10	За разработку брошюр, буклетов, памяток и др. по актуальным вопросам, касающимся воспитания детей в семьях, в т.ч. замещающих	3
11	Наличие научно-педагогических публикаций в СМИ	3
12	За использование в работе современных педагогических технологий	5
13	Положительная динамика в речевом развитии обучающихся (учащихся, воспитанников) в сравнении с предыдущим периодом	5
14	За организацию взаимодействия с учреждениями в сфере защиты прав и интересов несовершеннолетних (в т.ч. участие в заседаниях комиссий по делам несовершеннолетних и защите их прав)	5
15	За работу на выездном мобильном консультативном пункте	5
16	За организацию, проведение и обработку данных областных акций, мониторинговых исследований (социально-психологических тестирований)	5
17	За внедрение электронных образовательных ресурсов	15
18	За модернизацию деятельности информационно-библиотечного отдела	10
19	За использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением поделок, игрушек и т.п.)	10
20	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года	50 30
21	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области»	20

	награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	
22	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	Воспитатель	
1	За снижение количества правонарушений в сравнении с предыдущим периодом, отсутствие травм среди воспитанников (обучающихся), отсутствие замечаний по соблюдению режима	7
2	За наличие анализа индивидуальных особенностей обучающихся для ведения воспитательной работы	3
3	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги, документация по приему воспитанников и т.д.)	5
4	За участие в общественных мероприятиях, в социально-значимых акциях (проектах), в профессиональных сообществах, ассоциациях, работа в составе жюри	3
5	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	10 5
6	За наличие призеров, победителей, конкурсов, соревнований среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня - уровень учреждения	5 3 2
7	За участие в методической работе учреждения	5
8	За проведение мероприятий, подготовку сценариев, сценических костюмов	5
9	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	3
10	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	3
11	За организацию культурно-массовых, спортивных мероприятий с обучающимися (воспитанниками)	5
12	За осуществление подъема обучающихся (учащихся, воспитанников) в утренние часы	5
13	За участие в программе «Наставничество»	3
14	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
15	За ведомственные (отраслевые) награды:	20

	<p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</p>	
16	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
17	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10
<i>Мастер производственного обучения</i>		
1	Наличие студентов (выпускников), получивших при выпуске повышенные квалификационные разряды (более 30 % от состава учебной группы)	10
2	За отсутствие травм обучающихся на занятиях, за отсутствие замечаний по технике безопасности.	5
3	За взаимодействие с работодателями при проведении производственной практики	10
4	За наличие призеров, победителей, конкурсов среди обучающихся (без учета проводимых онлайн): - федерального уровня - регионального уровня	10 5
5	За своевременное и качественное оформление документации (план воспитательно-образовательной работы, мониторинги и т.д.)	5
6	За участие в профессиональных конкурсах (без учета проводимых онлайн): - всероссийского уровня - регионального уровня	10 5
7	За проведение профориентационной работы и участие в комплектовании учреждения на новый учебный год	5
8	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкиллс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	10
9	За разработку и обновление КИМ, КОС, материалов текущего, промежуточного, итогового контроля знаний по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	5
10	За разработку и обновление программ по дисциплине/МДК, получивших согласование на методическом совете	2
11	<p>За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста</p> <p>Применяется для молодых специалистов.</p> <p>Статус молодого специалиста определяется отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной</p>	

	<p>организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p>в первые два года работы</p> <p>в последующие три года работы</p>	<p>50</p> <p>30</p>
12	<p>За ведомственные (отраслевые) награды:</p> <p>нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР»,</p> <p>«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта»,</p> <p>«Заслуженный работник образования Липецкой области»</p> <p>награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</p>	20
13	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	<i>Педагог дополнительного образования</i>	
1	За успешность участия (динамика достижений обучающихся на олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и др.) в мероприятиях:	
	- всероссийского	10
	- регионального уровня	5
	- муниципального уровня	5
2	За использование в процессе обучения современных педагогических технологий (ИКТ, здоровье сберегающих технологий)	10
3	За участие детского коллектива в общественно-значимых делах учреждения, организацию творческих мероприятий За наличие звания «Образцовый детский коллектив»	10
4	За периодическую подготовку материалов для размещения на официальном сайте	5
5	За подготовку и участие в методической, научно-исследовательской работе, за организацию исследовательской и проектной деятельности учащихся	10
6	За проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференции, круглых столах, наличие опубликованных работ, наставничество и т.п.	10
7	За сохранность контингента учащихся	5
8	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях, работе творческих и проектных групп За членство педагога во Всероссийских общественных организациях (Союзах, Федерациях, Ассоциациях и т.д.)	5
9	За разработку и реализация авторской образовательной программы, участие в реализации федеральных и региональных проектов и программ	5
10	За работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За организацию работы с детьми группы «риска» (дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети-сироты, дети-мигранты, дети, находящиеся на учете в КДН)	5

11	За публикации (представление) опыта работы в СМИ	5
12	За работу в электронной базе «Барс» и с персональными данными учащихся и родителей	5
13	За подготовку и проведение регионального Чемпионата рабочих профессий и демонстрационного экзамена по стандартам ВорлдСкиллс Россия, конкурса профессионального мастерства среди инвалидов и лиц с ОВЗ «Абилимпикс»	10
14	За организацию выездной летней практики	20
15	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
16	За ведомственные (отраслевые) награды: нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» (не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)	20
17	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
	<i>Педагог-организатор</i>	
1	За высокий профессиональный уровень проведения массовых мероприятий, конкурсов, семинаров, совещаний, их интенсивность	10
2	Количество участников (сотрудники образовательной организации, учащиеся) мероприятий, проводимых сотрудниками подразделения:	
3	- на уровне прошлого периода	5
4	- выше в сравнении с прошлым периодом	10
5	За организацию, руководство деятельностью, участие в работе творческих, исследовательских и проектных групп	5
6	За участие и результативность участия закрепленных объединений, представителей Липецкой области в областных и Всероссийских мероприятиях по направлениям деятельности - областные - всероссийские	5 10
7	За своевременную подготовку и предоставление аналитической и отчетной документации, отсутствие замечаний по качеству и срокам ее	5

	предоставления	
8	За привлечение спонсорских средств, организационно-педагогических ресурсов в целях совершенствования деятельности	5
9	За эффективность сетевого взаимодействия по направлениям деятельности	5
10	За эффективную педагогическую поддержку детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети) За высокий методический и инновационный уровень проводимых спортивно-массовых мероприятий.	5
11	За внедрение и реализацию федеральных и региональных проектов и программ	10
12	За разработку и своевременный выпуск методической продукции по направлениям деятельности	5 (за каждый материал) (20)
13	За разработку и внедрение новых методик и форм деятельности	5
14	За выступления в рамках работы профессиональных объединений педагогов, на семинарах, курсах: - внутри образовательного учреждения - областные - всероссийский уровень	5 10 15
15	За публикации по курируемому направлению в СМИ, педагогических и методических изданиях: - областные - всероссийские	10 15
16	За высокий методический уровень консультативной и практической помощи специалистам муниципальных отделов образования, руководителям физического воспитания профессиональных образовательных организаций и т.д.	10
17	За создание и ведение мониторингов, электронной базы данных по курируемому направлению, за мультимедийное сопровождение, видео и фото фиксация мероприятий различного уровня	10
18	За организационно-методическое сопровождение социально-значимых общественных мероприятий, создающих имидж учреждения	10
19	За участие в профессиональных конкурсах, творческих и методических мероприятиях: - областные - всероссийские	10 15
20	За применение и пропаганду здоровье-сберегающих технологий	5
21	За организацию выездной летней практики	20
22	За профессиональную адаптацию и стимулирование профессионального роста Применяется для молодых специалистов. Статус молодого специалиста определяется областным отраслевым соглашением между управлением образования и науки Липецкой области и Липецкой областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации: в первые два года работы в последующие три года работы	50 30
23	За ведомственные (отраслевые) награды:	20

	нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта», «Заслуженный работник образования Липецкой области» награды, установленные Приказом Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации» <i>(не имеющим звания «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ»)</i>	
24	За грамоту Министерства образования РФ (Министерства просвещения РФ), не имеющим звания и отраслевых наград	10
25	За наставничество над молодыми педагогами, педагогический стаж которых не превышает 2-х лет <i>За осуществление наставнической деятельности по утвержденной модели: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «педагог – молодой педагог образовательной организации» и др.</i>	10

33. Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Заслуженный», ученой степени кандидата наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

Выплата за наличие государственной награды - почетного звания «Народный», ученой степени доктора наук и работающим по соответствующему профилю устанавливается в размере 40 процентов должностного оклада, ставки заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент).

При наличии нескольких почетных званий и ученой степени выплата к должностному окладу, ставке заработной платы (включая установленный повышающий коэффициент) устанавливается по одному из оснований.

34. Выплата педагогическим работникам за наличие квалификационной категории (за исключением педагогических работников, указанных в таблице 1.1 приложения 1 к Закону Липецкой области от 7 октября 2008 года N 182-ОЗ «Об оплате труда работников областных государственных учреждений») устанавливается в следующих размерах:

высшая квалификационная категория - в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы;

первая квалификационная категория - в размере 10 процентов должностного оклада, ставки заработной платы.

35. Выплаты водителям за классность устанавливается в следующих размерах:- I класс в размере 25 процентов тарифной ставки;

- II класс в размере 10 процентов тарифной ставки.

36. Выплаты водителям за безаварийную работу устанавливаются в размере 25 процентов тарифной ставки.

37. Стимулирующие выплаты за интенсивность, высокие результаты труда вновь принятым педагогическим работникам могут быть установлены по истечении первого месяца работы на основании оценки выполнения утвержденных показателей результативности.

38. При назначении стимулирующих выплат за интенсивность, высокие результаты труда во внеочередном порядке учитывать достижения педагогических работников за предыдущий период работы в случаях:

- выхода (досрочного выхода) на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; - по окончании длительной болезни;

- по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года по истечении 10 лет непрерывной работы;

- при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, при переводе на иную педагогическую должность (*при совпадении профиля направления деятельности*), при переходе на аналогичную должность в другую образовательную организацию;

- возобновления в течение полугода трудовых отношений по должности с которой были уволены.

Установление ежемесячных выплат стимулирующего характера в вышеуказанных случаях осуществляется на основании личных заявлений, направленных в комиссию, созданную в образовательной организации для проведения оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников.

Решение об установлении размера стимулирующих выплат принимается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, либо с иным представительным органом работников, на основании результатов оценки профессиональной деятельности педагогического работника, представленных комиссией, созданной для этих целей (*далее – рабочая комиссия*).

V. Порядок установления стимулирующих выплат за высокие результаты работы.

39. Оценка выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием представителя выборного органа первичной профсоюзной организации, либо иного представительного органа работников.

Оценка результативности работы руководителя образовательного учреждения осуществляется рабочей комиссией, созданной для этих целей, учредителем.

Каждый педагогический работник учреждения представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 25 декабря. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и

др.) и анализ выполнения утвержденных показателей.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц», который находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. Журнал заверяется подписью руководителя образовательного учреждения и печатью. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел образовательного учреждения.

Результаты оценки оформляются оценочными листами утвержденной формы по каждому педагогическому работнику (приложение № 1). Оценочные листы составляются педагогическими работниками в одном экземпляре. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист (приложение № 2). Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников учреждения на соответствующий период.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса педагогического работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя учреждения и печатью.

Руководитель учреждения копию протокола с листом согласования (приложение № 3) и сопроводительным письмом передает для рассмотрения и согласования в выборный орган первичной профсоюзной организации либо иной представительный орган работников.

В листе согласования протокола председатель выборного органа первичной профсоюзной организации либо представитель иного представительного органа работников ставят свои подписи и дату согласования, и передают в учреждение.

После получения листа согласования протокола с председателем выборного органа первичной профсоюзной организации, либо представителем иного представительного органа работников руководитель учреждения издает приказ о выплатах за высокие результаты работы педагогическим работникам учреждения за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для их начисления.

В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом, работник вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящими рекомендациями норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции

работников образовательного учреждения по другим основаниям комиссией не принимаются, и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления педагогического работника учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящим Положением, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности педагогического работника, выраженную в процентах, комиссия

По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

VI. Условия и порядок премирования

40. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за квартал и полугодие осуществляется с учетом личного их вклада в реализацию задач и функций, возложенных на учреждение, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

41. Премирование заместителей директора и главного бухгалтера по итогам работы за год осуществляется на основании отчета о выполнении целевых показателей деятельности учреждения, финансовых показателей государственного задания за соответствующий отчетный период, представляемого в срок и по форме, установленной учреждением.

Выплата премии директору осуществляется по приказу начальника управления образования и науки Липецкой области, заместителям директора и главному бухгалтеру – по приказу директора.

42. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для невыплаты премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) и бездействием материального ущерба, в том числе в результате нецелевого использования средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

43. При определении размера премии по итогам работы за квартал и полугодие основанием для снижения премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- наложение дисциплинарного взыскания за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных трудовых обязанностей;
- наличие в отчетном периоде обоснованных жалоб граждан.

Снижение размера премии заместителям директора и главному бухгалтеру за наложенное дисциплинарное взыскание, за наличие обоснованных жалоб граждан допускается не более чем на 30 процентов.

44. При определении размера премии по итогам работы за год основанием для снижения размера премии заместителям директора и главному бухгалтеру являются:

- невыполнение государственного задания;

- несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением за соответствующий отчетный период.

Снижение размера премии за год осуществляется пропорционально проценту невыполнения государственного задания.

Снижение размера премии за несвоевременное представление отчетов о выполнении целевых показателей деятельности учреждения и о выполнении количественных показателей и показателей качества, финансовых показателей государственного задания учреждением допускается не более чем на 30 процентов.

45. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру по итогам работы за квартал, полугодие и год выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности, в размере не более 6 должностных окладов в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

46. Премии за счет экономии средств по фонду оплаты труда заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником.

47. Премия за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, выплачивается по итогам работы за квартал, при условии наличия в учреждении таких средств.

48. Премии за счет средств, получаемых от приносящей доход деятельности, заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются в размере 80 процентов трехкратной среднемесячной заработной платы, сложившейся в учреждении за предыдущий год.

На премирование директора, заместителей директора и главного бухгалтера ежеквартально направляется не более 9 процентов средств, получаемых от приносящей доход деятельности (с учетом размера начислений на оплату труда).

49. Премии заместителям директора и главному бухгалтеру выплачиваются за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске. В случае увольнения заместителей директора и главного бухгалтера до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, премия выплачивается за фактически отработанное время, включая период нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске, при условии увольнения по уважительной причине.

50. Премии по итогам работы работникам учреждения выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности или бюджетной сметой учреждения, в размере не более двух должностных окладов (ставок заработной платы, включая установленный повышающий коэффициент), тарифных ставок в год с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера.

51. Премии за высокие результаты работы и в связи с профессиональным праздником работникам выплачиваются за счет средств, предусмотренных на оплату труда планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения. На премирование работников (за исключением руководителя, заместителей

руководителя и главного бухгалтера) направляется не более 5 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

52. Премирование заместителя руководителя и главного бухгалтера осуществляется в порядке, предусмотренном постановлением Правительства Липецкой области от 04.08.2022 г. № 69 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам областных государственных учреждений».

53. Решение о выплате премии (в том числе о её уменьшении) оформляется приказом по учреждению.

54. Премии работникам выплачиваются на основании приказа директора за фактически отработанное время.

55. При назначении премиальных выплат работнику учитываются следующие показатели:

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, связанных с выполнением важных и сложных заданий;
- внесение работниками инициативных предложений по совершенствованию деятельности учреждения;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- представление опыта на публичных мероприятиях в сфере образования (форумах, открытых уроках, семинарах и т.д.) и в средствах массовой информации;
- качественное планирование и своевременная сдача отчетности в рамках финансово-хозяйственной деятельности.

56. Основанием для невыплаты премии является:

- прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нанесение учреждению своими действиями и (или) бездействием материального ущерба.

57. Основанием для снижения размера премии является:

- несоблюдение установленных сроков выполнения поручений, заданий, приказов, положений должностных обязанностей;
- нарушение трудовой дисциплины.

Снижение размера премии допускается не более чем на 30 процентов.

58. Основанием для выплаты или невыплаты премии является приказ директора. Невыплата или уменьшение размеров выплаты премии производится за тот же период, в котором совершено упущение в работе.

59. Денежные средства, полученные в рамках приносящей доход деятельности, в размере до 70 процентов могут расходоваться на выплату заработной платы, надбавок, доплат, премий и материальной помощи работникам (включая начисления на выплаты по оплате труда).

60. При установлении надбавок, определении размера премии в рамках средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам используются следующие критерии:

- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- выполнение особо важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы учреждения и учредителя;
- успешное выполнение плановых показателей;
- активное участие в мероприятиях, проводимых учреждением, управлением образования и науки Липецкой области;
- наличие призовых мест в областных конкурсах, круглогодичной спартакиаде;
- участие во всероссийских конкурсах и смотрах;
- соблюдение норм трудовой дисциплины, Устава, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда, техники безопасности и иных локальных нормативных актов учреждения.

VII. Порядок и условия оказания материальной помощи и социальных выплат работникам

61. Материальная помощь в течение календарного года предоставляется по следующим основаниям:

- в связи с рождением ребенка у сотрудника;
- в связи с юбилейными датами (50-,60-летием) со дня рождения;
- в связи с уходом на пенсию по старости в случае расторжения трудового договора;
- в особых случаях (несчастный случай, смерть работника, супруга/супруги, его родителей, детей), стихийных бедствий, продолжительная (свыше 1,5 месяцев) болезнь сотрудника, работнику, призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту, либо заключившему контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в зоне боевых действий, и членам его семьи.

Основанием для оказания материальной помощи является заявление работника. Материальная помощь оказывается работнику в размере 25 тысяч рублей.

Материальная помощь выплачивается при наличии средств экономии по фонду оплаты труда или за счет средств от приносящей доход деятельности (при наличии).

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты работы за период работы с _____

(указывается период работы)

Наименование показателя	Утвер- ждено	Выпол- нено	Наименование показателя	Утвер- ждено	Выпол- нено
.....				
				

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Итого выполнено (работником): _____ (%)

« _____ » _____ 20 г. _____ (Ф.И.О. работника).
(подпись)

Итого выполнено (по решению комиссии): _____ (%)

«Принято» « _____ » _____ 20 г.

Фамилия, имя, отчество и подпись члена рабочей группы, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от педагогических работников учреждения.

(составляется рабочей комиссией)

СВОДНЫЙ ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников _____

(указывается наименование учреждения)

на выплату стимулирующих выплат за высокие результаты работы за период работы с _____

(указывается период работы)

№ п/п	Должность, фамилия, имя, отчество работника	Наименование показателя 1		Наименование показателя 2		Наименование показателя 3	
		утверждено	выполнено	утверждено	выполнено	утверждено	выполнено
1.							
2.							
3.							
4.							
	Всего						

Настоящий сводный оценочный лист составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей комиссии

_____ (Ф.И.О.)
(подпись)

Члены рабочей комиссии: _____ (Ф.И.О.)

« _____ » _____ 20 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

протокола утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных показателей результативности работы педагогических работников

_____ (наименование учреждения)

за период работы с _____ 20 г.

Руководитель учреждения

_____ (подпись)

_____ (Ф.И.О.)

Протокол согласован:

Наименование органа государственного самоуправления, профсоюзной организации	Дата получения	Дата согласования	Подпись

Дата получения протокола учреждением после согласования

« ____ » _____ 20 г.

_____ (Ф.И.О.)

_____ (подпись)

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников

(наименование учреждения)

за период работы с _____ 20 г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности работы педагогических работников осуществлена работа по оценке деятельности педагогических работников за период с _____ 20 года.

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись)

(Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи)

(Ф.И.О.)

« ____ » _____ 20 г.

Приложение № 2 к Коллективному договору

Согласовано

Утверждаю

Председатель первичной
профсоюзной организации

Директор

_____ Т.Н. Болдырева

_____ К.И.Требунских

Правила внутреннего трудового распорядка

**Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые
Тербуны**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка - Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» (далее – «Образовательная организация», «Работодатель») приняты и введены в действие в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, уставом и локальными нормативными актами образовательной организации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) являются локальным нормативным актом Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы в сфере регулирования трудовых отношений. Настоящие Правила распространяются на всех работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

Нарушение требований настоящих Правил признается нарушением трудовой дисциплины, установленной Работодателем.

1.3. Под работниками в настоящих Правилах понимаются физические лица, вступившие в трудовые отношения с Государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны».

1.4. Ознакомление работников с настоящими Правилами, изменениями к ним производится под роспись при приеме на работу (до подписания трудового договора), а также в течение трудовой деятельности работника.

1.5. Настоящие Правила, изменения к ним публикуются на официальном сайте Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны»:
<https://terbunyinter.gosuslugi.ru>.

Информацию об изменениях в настоящие Правила работодатель доводит до сведения работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны» образовательной организации путем общей рассылки по электронной почте.

1.6. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.7. По всем вопросам, не урегулированным настоящими Правилами, работники и работодатель руководствуются положениями ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также локальными нормативными актами Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Липецкой области «Специальная школа – интернат с.Вторые Тербуны», содержащими нормы трудового права.

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

2. Порядок приема на работу и увольнения работников

2.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абз.3 ч.2 ст.331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за

исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Липецкой области о допуске их к педагогической деятельности.

Наряду с указанными в ст. 76 Трудового кодекса РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в п. 2.2. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан потребовать от поступающего следующие документы:

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

На каждого работника, проработавшего у работодателя более пяти дней, в случае, когда работа в образовательной организации является для работника основной, работодателем ведется трудовая книжка в порядке, установленном законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Ведение трудовых книжек для иных категорий работников осуществляется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.4. Сведения о трудовой деятельности дистанционного работника в образовательной организации вносятся в трудовую книжку работника по его желанию. О своем желании работник может уведомить Работодателя как при заключении трудового договора, так и позже в течение трудовой деятельности работника, и после увольнения. Для внесения записи Работник должен отправить Работодателю трудовую книжку Почтой России заказным письмом с уведомлением.

2.5. Работодатель в электронном виде формирует и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения, или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки, либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

2.6. Сведения о приеме на работу, увольнении, заключении или расторжении договора ГПХ передаются в Фонд пенсионного и социального страхования не позже следующего рабочего дня после даты издания приказа, либо даты начала или окончания работ по договору ГПХ.

2.7. Документы об иностранном образовании и (или) иностранной квалификации, иностранной ученой степени, иностранном ученом звании признаваемых в Российской Федерации, должны быть в установленном законодательством Российской Федерации порядке легализованы и переведены на русский язык, если иное не предусмотрено международным договором Российской Федерации (официальное подтверждение значимости (уровня) полученных в иностранном государстве образования и (или) квалификации с предоставлением их обладателю академических и (или) профессиональных прав можно осуществить через официальный сайт Рособнадзора <http://obrnadzor.gov.ru/gosudarstvennye-uslugi-i-funkczii/gosudarstvennye-uslugi/priznanie-inostrannogo-obrazovaniya-i-ili-inostrannoj-kvalifikaczii/>).

2.8. Согласно п. 9 ч. 1 ст.48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» работники образовательных организаций обязаны проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры осуществляются за счет работодателя.

2.9. Работники, осуществляющие педагогическую деятельность в образовательной организации и деятельность по присмотру и уходу за детьми обязаны проходить психиатрическое освидетельствование.

(Психиатрическое освидетельствование проводят до предварительного и периодического медосмотров.

Повторно проходить освидетельствование не нужно, если соблюдаются два условия:

- работник будет выполнять вид работ, по которым ранее проходил освидетельствование (срок прохождения — не позднее двух лет);

- по состоянию психического здоровья работник был пригоден к выполнению указанного вида деятельности)

2.10. Прием на работу в образовательную организацию оформляется трудовым договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя.

Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - срочный трудовой договор *(по соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться с заместителями директора, главными бухгалтерами, обучающимися по образовательным программам высшего образования).*

Запрещается фактическое допущение работника к работе без ведома или поручения работодателя (его уполномоченного на это представителя).

2.11. В трудовом договоре по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, для главного бухгалтера и заместителей директора – не более шести месяцев.

Поручения работнику в период испытания фиксируются в плане работы, либо даются письменно. Работник отчитывается о работе и выполненных заданиях раз в неделю.

Результаты работы во время испытания оформляются отзывом непосредственного руководителя/наставника.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет,
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями,
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- педагогических работников, имеющих квалификационные категории: «высшая», «учитель-методист», «учитель-наставник».

2.12. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

ИЛИ, если не издает приказ о приеме на работу:

Работодатель с 1 января 2022 года не издает приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

(Подписание трудового договора с дистанционным работником в электронном виде возможно, если у работника есть усиленная неквалифицированная или усиленная квалифицированная электронная подпись. О наличии или отсутствии такой подписи работник ставит в известность работодателя. По письменному заявлению дистанционного работника Работодатель может оформить работнику необходимую электронную подпись.

По письменному заявлению дистанционного работника Работодатель не позднее 3 (трех) рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику экземпляр трудового договора или дополнительного

соглашения к трудовому договору на бумажном носителе по адресу, указанному Работником в заявлении).

2.13 При поступлении работника на работу в образовательную организацию (до подписания трудового договора) и при переводе его на другую работу Работодатель обязан:

- разъяснить работнику его права и обязанности, условия оплаты труда, ознакомить с режимом работы;
- ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
- провести инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда. Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается;
- обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора и причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в том числе об изменениях размера оклада, размеров постоянных выплат стимулирующего характера, установленных на год, размеров компенсационных выплат за вредные и (или) опасные условия труда (при наличии), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора;
- обеспечивать в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

Ознакомление с ПВТР и иными ЛНА Работодателя и подписание трудового договора между Работодателем и дистанционным Работником может осуществляться путем обмена электронными документами.

Для ознакомления с ПВТР и другими ЛНА до заключения трудового договора Работник может использовать любой вид электронной подписи. О выборе вида электронной подписи работник уведомляет Работодателя.

2.14. Отстранение от работы

2.14.1 Отстранение от работы – приостановление выполнения работником своих трудовых обязанностей по решению работодателя, как правило, с одновременной приостановкой начисления заработной платы, которая при отстранении от работы начисляется только в случаях, предусмотренных законами. Недопущение к работе – запрет работнику приступать к работе, которая с началом

рабочего дня еще не началась.

2.14.2 Работодатель обязан не допускать к работе (или отстранить от нее) работников в случае:

- появившихся на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- отказавшихся использовать средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты, ч. 2 ст. 76 ТК РФ (Правило действует с 1 марта 2022 года).

2.14.3. На работах с вредными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, бесплатно выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

2.14.4. Работодатель обязан:

- приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 4-му опасному классу условий труда. Срок приостановки – до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. Возобновляют деятельность на рабочих местах, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

- определить план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ.

- сохранить за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ на рабочих местах в случаях, указанных в п. 2.16.4 настоящих Правил.

2.15. В целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится аттестация педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

2.16. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в образовательной организации способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;

- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.17. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть представлено на бумажном носителе или направлено в кабинет инспектора по кадрам в электронной форме через систему электронного документооборота или на электронную почту (в формате скан-копии) по адресу: te2e@mail.ru

Указанное заявление должно быть подписано работником и содержать следующую информацию:

- наименование образовательной организации;
- ФИО должностного лица, на имя которого направлено заявление;
- просьбу о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- дату написания заявления.

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

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

2.19. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

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

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

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 РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чем 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):

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается в день завершения этой работы;

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается в день выхода этого работника на работу.

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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением днем увольнения считается последний день отпуска.

При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением выдача трудовой книжки или предоставление сведений о трудовой деятельности производится в рабочий день, непосредственно предшествующий первому дню отпуска.

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя, с которым работник должен быть ознакомлен под подпись.

/Если работник отказывается от ознакомления или приказ невозможно довести до его сведения, то на приказе делается соответствующая запись ... работник отказался от подписи, ознакомление с данным приказом невозможно ввиду нахождения работника на больничном/

Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней (не считая времени отсутствия работника на работе).

/Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт/

2.21. В день увольнения (последний день работы) с работником производится окончательный расчет и выдаются:

- заверенные выписки из ЕФС-1;
- бумажную трудовую книжку либо сведения о трудовой деятельности;
- заверенную выписку из персонифицированных сведений;
- выписку раздела 3 формы РСВ;
- расчетный листок;
- медицинскую книжку.

По письменному заявлению работника ему выдаются заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

/Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона, и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи ТК РФ и или иного Федерального закона.

Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает ему по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом/

Работнику, не получившему трудовую книжку после увольнения, она выдается на основании его письменного обращения в течение трех рабочих дней со дня получения работодателем данного обращения.

Если работник, на которого не ведется трудовая книжка, не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя после увольнения, они выдаются на основании обращения работника указанным в нем способом: на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью. Срок выдачи - не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, которое должно быть направлено в письменной форме или по электронной почте Работодателя te2e@mail.ru

Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

2.22. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации дополнительно к основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ, пользуются следующие категории работников:

- семейные – 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);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- супруги мобилизованных или проходящих службу по контракту работников с ребенком до 18 лет (ст. 179 ТК РФ);
- неосвобожденный председатель первичной организации Профсоюза.

2.23. В день увольнения работнику выплачиваются все суммы, причитающиеся от работодателя и не оспариваемые работодателем.

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

Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается образовательной организацией.

Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения. В случае недостачи работодатель вправе привлечь уволенного работника к ответственности в установленном законом порядке.

2.25. На каждого педагогического работника ведется личное дело, после увольнения личное дело хранится в образовательной организации. *Виды документов, входящих в состав личных дел, а также порядок их ведения устанавливаются ЛНА, приказом работодателя.*

2.26. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Особенности обеспечения иных трудовых прав вышеуказанных работников осуществляются в соответствии со ст.351.7 ТК РФ и иными федеральными НПА.

Трудовой договор с работником может быть расторгнут в одностороннем порядке в связи с невыходом на работу работника после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.27. Не допускается расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

3.Основные права и обязанности работника

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

- объединение, включая право на создание профессионального союза и вступление в него для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных законодательством, уставом и локальными нормативными актами организации;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании, иными федеральными законами. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 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;
- право на сокращенную продолжительность рабочего времени (не более 36 часов в неделю);
- 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 10 лет непрерывной педагогической работы;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям продолжительностью не более ... 14 дней в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;
- реализацию иных прав, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами РФ.

Педагогические работники помимо трудовых прав пользуются академическими правами и свободами, предоставленными им Законом об образовании.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не допускать нарушений срока выполнения работы или заданий, использовать рабочее время по назначению, воздерживаться от действий, отвлекающих от выполнения прямых трудовых обязанностей;
- соблюдать настоящие Правила и иные локальные нормативные акты работодателя, установленный работодателем порядок хранения документов, материальных и денежных ценностей;

- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, инвентарь и другие материальные ресурсы, бережно относиться к имуществу работодателя;

- использовать для обмена служебной информацией между работниками образовательной организации и служебной переписки с родителями/законными представителями обучающихся, обучающимися и внешними контрагентами средства корпоративной электронной почты; проверять поступление новых писем на адреса корпоративной электронной почты, обеспечив ознакомление с сообщениями в период рабочего времени в течение 3 часов;

- улучшать качество работы, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень, заниматься самообразованием;

- проходить в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Законом об образовании и иными федеральными законами, обязательные психиатрические, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях;

- следовать нормам профессиональной этики и не допускать: грубого поведения; любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений; угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение;

- соблюдать запрет на публичные выступления, в том числе в соцсетях, в качестве представителя образовательной организации без согласования с работодателем, допускать высказывания негативного характера об образовательной организации и ее руководстве;

- не использовать в личных целях, не связанных с исполнением работником его трудовых функций, инструменты, приспособления, технику, оборудование, документацию и иные средства, в том числе сеть Интернет и официальный почтовый ящик образовательной организации, предоставленные работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей; к) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем и не связанных с трудовой деятельностью работника;

- соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях и на территории образовательной организации, употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ;

- в случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом) в тот же день до начала работы;

- информировать работодателя об изменении своих персональных данных (фамилии, имени, отчества, паспортных данных, адреса проживания и/или регистрации, контактных телефонов и т.д.) *в течение пяти рабочих дней* с даты этих изменений, с представлением документа с измененными сведениями;

- по окончании рабочего дня перед уходом с работы выключить все электронагревательные приборы, обесточить электрическую сеть рабочего освещения, технологических аппаратов и электроприборов (копировально-множительных аппаратов, вентиляторов, компьютеров, кондиционеров и др.), закрыть окна, сдать ключи от кабинетов;

- соблюдать установленный законодательством и локальными нормативными актами порядок работы с конфиденциальной информацией и персональными данными;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу образовательной организации и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью участников образовательных отношений, сохранности имущества образовательной организации;

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

- *обязан один раз подать работодателю «Сведения о застрахованном лице» (приложение № 2 приказа ФСС от 04.02.2021 № 26) для расчета и перечисления пособия;*

- *обязан сообщать об изменениях в сведениях для назначения и выплаты пособия, смене Ф. И. О., банковских реквизитов и др. в течение пяти рабочих дней с того момента, как ему стало известно об этих изменениях.*

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

Педагогические работники помимо обязанностей, перечисленных в п. 3.2 настоящих Правил, должны исполнять специальные обязанности, возложенные на них Законом об образовании.

3.3. Педагогический работник образовательной организации не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной образовательной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.5. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками их обязанностей учитывается при прохождении ими аттестации.

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

4. Основные права, обязанности и ответственность администрации образовательной организации

4.1. Непосредственное управление образовательной организацией осуществляет Работодатель (директор).

4.2. **Работодатель имеет право** в порядке, установленном трудовым законодательством:

4.2.1. осуществлять прием на работу, перевод, увольнение работников, изменение трудового договора с работниками;

4.2.2. применять к работникам меры дисциплинарного взыскания: замечание, выговор, увольнение;

4.2.3. осуществлять поощрение и премирование работников;

4.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил;

4.2.5. принимать локальные нормативные акты, содержащие обязательные для работников нормы;

4.2.6. фиксировать рабочий процесс любыми средствами - видео-, аудиозаписями, в целях контроля и его безопасности.

4.2.7. вести электронный документооборот в области охраны труда;

4.2.8. предоставлять ГИТ дистанционный доступ к наблюдению за безопасностью рабочего процесса, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда;

4.2.9. оценивать соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов.

4.3. Работодатель обязан:

4.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

4.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.3.3. обеспечивать безопасность условий и охраны труда;

4.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.3.5. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном законодательством РФ;

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

4.3.7. информировать работников о трудовых правах, условиях и охране труда;

4.3.8. проводить мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

4.3.9. оснащать рабочие места средствами коллективной защиты;

4.3.10 обучать работников использовать СИЗ, оказывать первую помощь пострадавшим, не допускать к работе без такого обучения;

4.3.11. соблюдать ограничения для отдельных работников на работах с вредными и опасными условиями труда;

4.3.12. останавливать деятельность образовательной организации при угрозе жизни и здоровью работников и обучающихся;

4.3.13. создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальными программами реабилитации и абилитации;

4.3.14. рассматривать обстоятельства и учитывать причины, по которым работники получают микротравмы;

4.3.15 немедленно сообщать работнику о том, что условия труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда признаны опасными.

4.4. Администрация образовательной организации осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

4.5. Образовательная организация как юридическое лицо несет ответственность перед работниками:

4.5.1. за ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки и (или) сведений о

трудовой деятельности за период работы в образовательной организации при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

4.5.2. за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

4.5.3. за причинение ущерба имуществу работника;

4.5.4. в иных случаях, предусмотренных законодательством.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени:

5.1.1. В образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Работникам с неполным и сокращенным рабочим временем продолжительность рабочей недели устанавливается трудовым договором.

Режим труда, указанный в п. 5.1, распространяется на работников, постоянно или временно работающих удаленно, дистанционно.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами РФ (ст. 333 ТК РФ).

5.1.3. Сокращенное рабочее время устанавливается:

- работникам до 16 лет – не более 24 часов в неделю с ежедневной продолжительностью работы не больше 5 часов;

- работникам в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю с ежедневной продолжительностью работы не больше 7 часов;

- работникам до 16 лет, получающим общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю;

- работникам от 16 до 18 лет, получающим общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, – не более 18 часов в неделю;

- инвалидам I или II группы – не более 35 часов в неделю. Предельная норма ежедневной смены устанавливается в соответствии с медицинским заключением. Если в медицинском заключении установлена меньшая продолжительность еженедельной работы, продолжительность еженедельной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением;

- работникам с вредными условиями труда 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю. Предельная норма ежедневной смены при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (ст. 92, 94 ТК).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается на все время действия обстоятельств, при наличии которых закон предусматривает установление сокращенного времени.

При сокращенном рабочем времени оплата труда производится как за полностью отработанную норму времени. Труд работников, не достигших 18 лет, и работников, совмещающих работу с обучением, оплачивается пропорционально отработанному времени.

Если работнику с сокращенным рабочим временем устанавливается неполное время, норма рабочего времени и оплата труда пропорционально уменьшаются.

Если работник представляет документы об инвалидности после приема на работу, об этом нужно составить акт в присутствии свидетелей. Сокращенное время работнику устанавливается после того, как он представил медицинское заключение.

5.1.4. Неполное рабочее время.

При неполном времени работник работает меньше установленной нормы на количество часов, о котором работник договорился с работодателем.

По заявлению работника неполное рабочее время устанавливается:

- беременным;

- одному из родителей, опекуну, попечителю с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет. Для предоставления неполного времени работник должен предоставить справку с места работы второго родителя о том, что тот не пользуется указанной льготой. Справку не должны представлять одинокие матери и работники, которые в одиночку фактически осуществляют родительские обязанности по воспитанию и развитию своих детей;

- работникам, которые ухаживают за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается на срок, указанный в заявлении работника.

/Стороны должны заключить дополнительное соглашение к трудовому договору о неполном рабочем времени, установленном по заявлению работника. В документе нужно указать конкретную продолжительность рабочего времени, количество и продолжительность рабочих дней в неделе, время начало и окончания рабочего дня/

Работник имеет право в любое время обратиться к работодателю с заявлением об изменении продолжительности рабочего времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени.

Работники, указанные в пункте 5.1.4, имеют право выбрать, остальные работники могут предложить работодателю согласовать один из указанных вариантов неполного рабочего времени:

- неполная рабочая неделя, при которой сокращается количество рабочих дней, а продолжительность смены не сокращается;
- неполный рабочий день, при котором сокращается продолжительность рабочего дня, а количество рабочих дней в неделе не сокращается;
- неполная рабочая неделя и неполный рабочий день, при которых сокращаются и количество рабочих дней в неделе, и продолжительность смены.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.1.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая. Работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующими локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.1.6 Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений,

отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам, установлен Законом Липецкой области от 30 декабря 2004 г. N 165-ОЗ "О мерах социальной поддержки педагогических, медицинских, фармацевтических, социальных работников, работников культуры и искусства, специалистов ветеринарных служб, лесного хозяйства".

5.1.7. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливается постановлением правительства Липецкой области.

При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

5.1.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательной организации.

5.1.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся организации, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников организации, являются для них рабочим временем.

5.1.10. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации и устанавливается согласно графику.

5.1.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.1.12. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.1.13. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

С письменного согласия привлекаются к сверхурочной работе: работники-инвалиды и женщины с детьми в возрасте до трех лет, одинокий отец или мать с ребенком в возрасте до 14 лет, работники с тремя и более детьми в возрасте до 18 лет, пока младшему из них не исполнится 14 лет, работники с ребенком в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом, опекуны детей до 14 лет, работники, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.1.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, 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 (ст. 152 ТК РФ).

5.1.15. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом

мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

5.1.16. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной 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.

При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

5.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами организации, коллективным договором) отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью.

5.1.18. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

5.2. Установление учебной нагрузки учителей:

5.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре и (или) дополнительном соглашении к нему. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

5.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и

учебным программам, сокращения количества *классов (групп)*.

5.2.3. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться в случае восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

5.2.4. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

5.2.5. При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

5.2.6. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

5.2.7. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.2.8. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

5.2.9. Локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа ППО.

5.2.10. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

5.2.11. Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

5.3. Время отдыха:

5.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

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

5.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам организации обеспечивается возможность приема пищи

одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

5.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

5.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.3.5. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам продолжительностью 56 календарных дней.

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда продолжительностью 7 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день: заместителю директора(выполняющего функции по АХЧ) -12 календарных дней, главному бухгалтеру - 12 календарных дней, специалистам и служащим: бухгалтер, экономист, старший специалист по закупкам, медсестра, специалист по охране труда, инспектор по кадрам -7 календарных дней, учебно – вспомогательный персонал: младший воспитатель -7 календарных дней, обслуживающий персонал: водитель, повар- 7 календарных дней, секретарь, заведующая складом, рабочий - 5 календарных дней.

г) длительный отпуск педагогическим работникам сроком до одного года.

5.3.6. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- ... в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

Работник предупреждает работодателя по телефону (СМС сообщением) или другим средствам связи о количестве дней своей нетрудоспособности, исполнения государственных обязанностей (иное), пришедших на время отпуска, и необходимости продления (или перенесения на другой период) очередного отпуска.

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

5.3.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

5.3.11. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

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

5.3.12. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и

работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

5.3.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.3.15. Отзыв работника из отпуска допускается по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен по письменному заявлению работника на срок, определяемый по соглашению между работником и работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.3.17. При установлении неполного рабочего времени беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работнику, который ухаживает за больным членом семьи, время начала, окончания работы, а также перерывов в работе устанавливается с учетом пожеланий работника.

5.3.18. Направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраст 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

5.15. Работники, указанные в пункте 5.14 настоящих Правил, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ в письменной форме и должны проставлять на уведомлении о направлении в служебную командировку, привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время, отметку о согласии или несогласии с указанной работой, а также о наличии или отсутствии медицинских противопоказаний в срок, указанный на уведомлении. Если работник имеет медицинские противопоказания, он должен предоставить работодателю соответствующее медицинское заключение, оформленное в установленном законом порядке.

5.3.19. Право на отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году имеют следующие работники:

- работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери;
- работники, осуществляющие уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.3.20. Работники, имеющие право на льготы, должны представлять работодателю документы, подтверждающие право на льготы, если этого не было сделано в дату приема на работу или в период трудовых отношений.

6. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы

6.1. Заработная плата устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством на основании Положения об оплате труда.

6.2. При выплате заработной платы администрация извещает работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме,

подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа (комитета) первичной профсоюзной организации (ст.136 ТК РФ).

6.3. Выплата заработной платы в образовательной организации производится два раза в месяц 23 и 8 числа каждого месяца путем перечисления на указанный работником счет в банке.

7. Меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

объявление благодарности;

выплата премии;

награждение почетной грамотой;

представление к награждению ведомственными, отраслевыми и государственными наградами.

7.2. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

7.4. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ.

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

7.6. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника, за исключением случаев, ведущих к запрещению

заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение (в течение 2-х рабочих дней) составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. 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.

7.9. 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.

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

Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

7.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству профсоюзного органа работников.

7.14. Работодатель вправе привлечь работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

7.15. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

7.16. К материальной ответственности работник может быть привлечен из-за своего виновного противоправного поведения (действия или бездействия), за причиненный им работодателю прямой действительный ущерб, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

7.17. Работник, причинивший прямой действительный ущерб работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

7.18. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

7.19. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

8. Ответственность Работодателя

8.1. Работодатель, виновный в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, может быть привлечен к материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2. Работодатель несет материальную ответственность перед работником в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами:

- за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;
- за ущерб, причиненный имуществу работника;
- за ущерб работника, который возник из-за незаконного лишения его работодателем возможности трудиться.

8.2.1. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

8.2.2. Работник направляет работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением работодателя или неполучения ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

8.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8.3. Работодатель также несет материальную ответственность перед работником за виновное противоправное поведение (действие или бездействие) в виде возмещения в денежной форме морального вреда.

8.4. Размер возмещения морального вреда работнику определяется соглашением работника и работодателя, а в случае спора суд определяет факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения.

9. Удаленная работа

9.1. Работники могут временно выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места.

9.2. В образовательной организации определены следующие виды временной дистанционной работы:

непрерывная (постоянная) – на срок не более 6 месяцев (если в организации есть такая потребность);

периодическая - когда идет чередование работы вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места, и в организации (если в организации есть такая потребность).

9.3 Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

9.4. На временную дистанционную работу могут быть переведены

работники, занимающие следующие должности: учитель, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, заместитель директора, а также беременные женщины, работающие пенсионеры, работники, имеющие хронические заболевания, инвалиды.

9.5. С приказом о переходе на временную дистанционную работу работник знакомится лично и (или) по системе ЭДО, по электронной почте, указанной работником.

9.6. При выполнении временной дистанционной работы работодатель обеспечивает работникам условия такой работы, а также необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами, которые передаются работникам по акту приема-передачи.

9 При переводе на временную дистанционную работу в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора с указанием срока исполнения временной дистанционной работы, особенностей осуществления трудовой функции.

По окончании временной дистанционной работы работнику предоставляется работа на прежних условиях.

При использовании работником личного оборудования с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику возмещаются фактические расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте te2e@mail.ru, в мессенджерах (WhatsApp и др).

9.7. Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями (заместителями директора, руководителями структурных подразделений и др.) в течение всего рабочего дня в соответствии с утвержденными графиками работы.

Приказом работодателя о переходе на временную удаленную работу определяется периодичность предоставления работником отчета о проделанной работе и способы его предоставления своему непосредственному руководителю, если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением.

9.8. Секретарь направляет уведомления работникам, когда требуется

сообщить всем или отдельным работникам определенную информацию, связанную с работой организации и трудовыми отношениями.

9.10. Текстовые уведомления, которые содержат индивидуальную информацию и персональные данные работников, секретарь готовит в письменной форме в двух экземплярах на бланках организации.

Один экземпляр вручают работнику. На экземпляре, который остается на хранении в деле, работник должен поставить свою подпись и дату, когда ему вручили уведомление.

9.11. Короткие уведомления, универсальную информацию для всех работников организации, извещения, которые не содержат персональные данные работников, готовятся в одном экземпляре и отправляются информационной рассылкой по рабочей электронной почте te2e@mail.ru, в мессенджерах (WhatsApp и др) всем работникам.

Уведомление может быть оформлено в виде электронного документа, подписанного электронной подписью, и направлено работнику, у которого есть электронная подпись и доступ в систему электронного документооборота организации. О получении уведомления работник делает отметку в системе, на электронную почту te2e@mail.ru.

В исключительных случаях, когда у работника нет электронной подписи и доступа в систему электронного документооборота, секретарь может направить ему уведомление в виде сканированной копии бумажного документа по указанной работником электронной почте. Работник должен письменно подтвердить, что получил и прочитал документ.

10. Стандарты безопасной деятельности

10.1. Работодатель в целях противодействия распространения новой коронавирусной инфекции, в период вспышки гриппа и ОРВ:

- разрабатывает и размещает на территории организации правила личной гигиены, входа и выхода из помещений, регламент дезинфекции и уборки помещений.

- информирует работников о рисках новой коронавирусной инфекции, мерах индивидуальной профилактики, необходимости своевременного обращения за медицинской помощью при появлении первых симптомов ОРВИ, о возможности вакцинации;

- организует прохождение работниками вакцинации от гриппа, новой коронавирусной инфекции.

10.2. Организует ежедневный визуальный осмотр и опрос работников на предмет наличия симптомов ОРВИ перед началом и в течение рабочего дня.

Обеспечивает измерение температуры работников перед началом работы (при температуре 37,0 и выше, либо при других явных признаках ОРВИ, работник должен быть отстранен от работы).

10.3. Не допускает до работы работников с симптомами заболевания ОРВИ, по поступившим на них в организацию официальным решениям от уполномоченных органов (территориальных органов Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека) об отстранении и вручает им уведомление о необходимости обращения в

медицинское учреждение. Возобновление допуска к работе проводится только при наличии справки лечебного учреждения о выздоровлении.

10.4. Обеспечивает регулярную дезинфекцию помещений и их регулярное проветривание. Дезинфекция может проводиться собственными силами и посредством привлечения специализированных организаций. Обеззараживанию подлежат все поверхности, оборудование и инвентарь производственных помещений, помещений для приема пищи, санузлов.

10.5. При подтверждении у работника заражения новой коронавирусной инфекцией:

- направляет вызов в специализированную выездную бригаду скорой медицинской помощи, содействует направлению пациента в медицинскую организацию;

- формирует сведения о контактах работника в рамках исполнения служебных обязанностей за последние 14 дней и уведомляет всех работников о необходимости соблюдения режима самоизоляции;

- обеспечивает проведение дезинфекции помещений, где находился заболевший.

10.6. Обеспечивает в организации запас средств дезинфекции и антисептиков с сертификатами, масок

10.7. Работники в целях противодействия распространения новой коронавирусной инфекции обязаны:

- соблюдать правила личной гигиены, входа и выхода из помещений организации;

- представлять работодателю справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение вакцинации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения вакцинации.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящие Правила вступают в силу со дня подписания не зависят от факта уведомительной регистрации в органе по труду.

11.2. Работники обязаны соблюдать досудебный порядок разрешения трудовых споров по соблюдению настоящих Правил в порядке досудебного разбирательства в первичной профсоюзной организации и комиссии по трудовым спорам организации.