

**Коллективный договор  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной  
школы № 21 имени Героя Советского Союза  
Е.А. Никонова города Новокуйбышевска  
городского округа Новокуйбышевск  
Самарской области  
(ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска)**

ПРИНЯТ  
на Общем собрании работников  
протокол  
от 04.10.2018 № 3

Председатель

 Г.С. Кухарева

В данном документе пронумеровано,  
проиндексировано, прошито и скреплено печатью



**Коллективный договор  
государственного бюджетного  
общеобразовательного учреждения  
Самарской области основной общеобразовательной  
школы № 21 имени Героя Советского Союза Е.А.  
Никонова города Новокуйбышевска городского  
округа Новокуйбышевск Самарской области  
(ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска)**

ПРИНЯТ  
на Общем собрании работников  
протокол  
от 04.10.2018 № 3

Председатель

 Г.С. Кухарева

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются государственное бюджетное общеобразовательное учреждение Самарской области основная общеобразовательная школа № 21 имени Героя Советского Союза Е.А. Никонова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области, именуемое далее «работодатель», в лице директора Костюхина Олега Юрьевича с одной стороны и работники государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 21 имени Героя Советского Союза Е.А. Никонова города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области, далее ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска, в лице председателя профсоюзного комитета Никифоровой Татьяны Анатольевны с другой стороны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения между работниками и работодателем на основе соблюдения взаимных интересов сторон<sup>1</sup>.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя<sup>2</sup>.

1.4. Работодатель и работники признают права каждой из сторон и добросовестно выполняют принятые на себя обязательства.

1.5. Профсоюз представляет интересы всех работников учреждения<sup>3</sup>.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам проведения коллективных переговоров, заключения или изменения коллективного договора, а также при разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзом<sup>4</sup>.

1.6. Все приложения к коллективному договору являются его составной частью и обязательны к выполнению.

1.7. Настоящий коллективный договор не ухудшает условия труда и социальные гарантии для работников по сравнению с законодательством, отраслевыми соглашениями и не противоречит им. В случае принятия нормативного акта, ухудшающего положение

---

<sup>1</sup> Ст. 40 ТК РФ

<sup>2</sup> Ст. 41 ТК РФ

<sup>3</sup> Ст. 43 ТК РФ

<sup>4</sup> Ст.ст. 30, 31 ТК РФ

работника по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют условия коллективного договора<sup>5</sup>.

1.8. Соглашение, заключённое на областном уровне с Областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации имеет прямое действие и не нуждается в дублировании настоящим коллективным договором. В связи с этим, все условия соглашения, в отношении которых не указано, что они должны содержаться в коллективном договоре, применяются напрямую и обязательны для выполнения работодателем<sup>6</sup>.

1.9. Локальные акты, изменяющие в худшую сторону положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором являются недействительными и не подлежат применению.

1.10. Неразрешимые противоречия норм законодательства или соглашения, или настоящего коллективного договора толкуются в пользу работника.

1.13. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение №1**) иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором<sup>7</sup>.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, с установлением компенсационных и стимулирующих выплат максимальным размером не ограничивается<sup>8</sup>.

2.2. Оплата труда работников производится на основе Положения об оплате труда работников ГБОУ ООШ № 21 № 1-од от 09.01.2017г., которое принимается работодателем с учетом мнения профсоюза<sup>9</sup>.

2.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях)<sup>10</sup> не реже чем каждые полмесяца 07 и 22 числа<sup>11</sup>. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется по заявлениям работников на пластиковые карты через отделения банка. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, несет работодатель.

2.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда<sup>12</sup>.

2.5. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

2.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами<sup>13</sup>.

---

<sup>5</sup> Ч. 3 ст. 41 ТК РФ

<sup>6</sup> Ст. 22 и 48 ТК РФ

<sup>7</sup> Ч. 3 ст. 68 ТК РФ

<sup>8</sup> Ст. 132 ТК РФ

<sup>9</sup> Ст. 135 ТК РФ

<sup>10</sup> Ст. 131 ТК РФ

<sup>11</sup> Ст. 136 ТК РФ

<sup>12</sup> Ст. 133 ТК РФ

<sup>13</sup> Ст. 137 ТК РФ

2.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете<sup>14</sup>.

2.8. В случае, если у работника меняется стаж работы, уровень образования, квалификационная категория, присваивается государственная награда и (или) ведомственные знаки отличия, ученая степень, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

2.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ)<sup>15</sup>.

2.10. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации 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.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя<sup>16</sup>.

2.12. 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. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (шеф-повар, повар, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, старшая медицинская сестра, медицинская сестра младший воспитатель, помощник воспитателя, грузчик, кладовщик), устанавливается доплата в размере 4% от должностного оклада (ставки). **(Приложение №2)**

---

<sup>14</sup>Ст. 140 ТК РФ

<sup>15</sup>Ст. 142 ТК РФ

<sup>16</sup>Ст. 236 ТК РФ

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

3.1. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года<sup>17</sup>.

3.2. Дополнительное профессиональное образование осуществляется посредством реализации дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

3.3. Программа повышения квалификации направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

3.4. Программа профессиональной переподготовки направлена на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации<sup>18</sup>.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки<sup>19</sup>.

3.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном Главой 26 ТК РФ.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзу не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ<sup>20</sup>.

---

<sup>17</sup> Ст. 47 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>18</sup> Ст. 76 Федерального закона РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

<sup>19</sup> Ст. 187 ТК РФ

<sup>20</sup> Ст. 82 ТК РФ

4.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы<sup>21</sup>, а также работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе<sup>22</sup>.

4.5. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении<sup>23</sup>.

4.6. Работодатель выплачивает работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.7. При ликвидации организации либо сокращении численности или штата работников организации предоставлять предупрежденным об увольнении работникам один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени<sup>24</sup>.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

---

<sup>21</sup>Ст. 179 ТК РФ

<sup>22</sup>П. 4.7. Соглашения по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2018 – 2020 годы.

<sup>23</sup>Ст. 180 ТК РФ

<sup>24</sup>Ст. 91 ТК РФ

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю<sup>25</sup>.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю<sup>26</sup>.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти ( Приказ №1601 Минобрнауки России от 22.12.2014г. "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" )

5.3. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем<sup>27</sup>.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении<sup>28</sup>.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность

---

<sup>25</sup> Ст. 333 ТК РФ

<sup>26</sup> Ст. 350 ТК РФ

<sup>27</sup> Ст. 108 ТК РФ

<sup>28</sup> П. 1.4. приказа Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»



ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав<sup>29</sup>.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя<sup>30</sup>.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Периоды каникул, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденного приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 N 69, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

5.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка<sup>31</sup>.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

На удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют право:

педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5

---

<sup>29</sup> Ст. 93 ТК РФ

<sup>30</sup> Ст. 113 ТК РФ

<sup>31</sup> Ст. 114 ТК РФ

радела III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования Приложения к постановлению Правительства

Российской Федерации от 14 мая 2015 г. N 466 (далее – Постановление № 466);  
руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации № 678 от 8 августа 2013 г. (далее – номенклатура);

руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;

воспитатели, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, работающие в группах для обучающихся дошкольного возраста с ограниченными возможностями здоровья и (или) нуждающихся в длительном лечении.

На удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарный дней имеют право:

воспитатели, музыкальные руководители, работающие в группах для детей дошкольного возраста, за исключением воспитателей и музыкальных руководителей, указанных в пункте 4 раздела III Постановления N 466.

5.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев<sup>32</sup>.

5.11. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией<sup>33</sup>.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> Ст. 122 ТК РФ

<sup>33</sup> Ст. 126 ТК РФ

<sup>34</sup> Ст. 123 ТК РФ

5.13. 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 ТК, локальными нормативными актами.

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

При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда<sup>35</sup>.

5.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным либо опасным условиям труда<sup>36</sup>.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска – 7 календарных дней по результатам проведения специальной оценки условий труда. **(Приложение №3)**

5.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем<sup>37</sup>.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы 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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

---

<sup>35</sup> Ст. 134 ТК РФ

<sup>36</sup> Ст. 117 ТК РФ

<sup>37</sup> Ст. 128 ТК РФ

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором;

5.16. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (далее соответственно - педагогические работники), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск предоставляется с сохранением места работы (должности) и без сохранения заработной платы.

Продолжительность длительного отпуска – до одного года.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Очередность предоставления длительных отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком длительных отпусков, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График длительных отпусков составляется с учетом пожеланий педагогического работника имеющего право на длительный отпуск. По графику длительный отпуск может предоставляться в любое время в течение календарного года, но при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного процесса в учреждении. График длительных отпусков обязателен как для педагогического работника, так и для руководителя учреждения. По соглашению сторон дата начала и (или) дата окончания длительного отпуска, указанная в графике длительных отпусков, может быть изменена.

В иных случаях (не по графику длительных отпусков) продолжительность длительного отпуска, дата начала и дата окончания длительного отпуска определяются по соглашению между педагогическим работником и руководителем учреждения.

Основанием для предоставления длительного отпуска не по графику длительных отпусков является письменное заявление педагогического работника, которое он подает руководителю учреждения не менее чем за 2 месяца до начала отпуска.

В заявлении педагогический работник указывает продолжительность длительного отпуска, дату начала и дату окончания длительного отпуска.

Руководитель учреждения обязан рассмотреть поступившее заявление и принять решение о предоставлении длительного отпуска или об отказе в предоставлении длительного отпуска в течение 10 рабочих дней со дня получения заявления работника.

Длительный отпуск оформляется приказом учреждения.

По соглашению между руководителем учреждения и педагогическим работником длительный отпуск может быть разделен на части.

В случае если работник в период пребывания в длительном отпуске заболел, то данный отпуск не подлежит продлению на число удостоверенных листком нетрудоспособности дней и не переносится на другой срок. При этом длительный отпуск не продлевается и не

переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Лицам, работающим по совместительству, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, по соглашению сторон может предоставляться отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы.

Споры, возникающие при реализации права педагогических работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссии по трудовым спорам учреждения или в судебном порядке.

5.17. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье<sup>38</sup>.

5.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов<sup>39</sup>.

## **6. ЗАЩИТА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ.**

6.1. Работодатель организует работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности в соответствии с приказом министерства образования и науки Самарской области от 08.04.2011 № 55-од «Об утверждении Положения о конкурсе на включение в кадровый резерв руководителей образовательных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Самарской области».

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

7.1. Работодатель гарантирует предоставлять работникам гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки (ст.166-168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст.173-177 ТК РФ);
- при направлении на медицинский осмотр (ст.185 ТК РФ);
- в случае сдачи ими крови и ее компонентов (ст.186 ТК РФ);
- при направлении работника на повышение квалификации (ст.187 ТК РФ);
- при использовании личного имущества работника (ст.188 ТК РФ).

7.2. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

8. Работодатель обязан:

8.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников<sup>40</sup>.

---

<sup>38</sup>Ст. 111 ТК РФ

<sup>39</sup>Ст. 95 ТК РФ

<sup>40</sup>Ст. 219 ТК РФ

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (**Приложение № 4**)

8.3. Провести в учреждении специальную оценку труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профсоюза, с последующей сертификацией.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже одного раза в год.

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

8.6. При групповом несчастном случае (два человека и более), тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток обязан направить извещение по установленной форме:

в соответствующий территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

в прокуратуру по месту происшествия несчастного случая;

в орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации и (или) орган местного самоуправления по месту государственной регистрации юридического лица или физического лица в качестве индивидуального предпринимателя;

работодателю, направившему работника, с которым произошел несчастный случай;

в территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу;

в исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

При групповом несчастном случае, тяжелом несчастном случае или несчастном случае со смертельным исходом работодатель (его представитель) в течение суток также обязан направить извещение по установленной форме в соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов.

соответствующее территориальное объединение организаций профсоюзов;

исполнительный орган страховщика по вопросам обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О несчастных случаях, которые по прошествии времени перешли в категорию тяжелых несчастных случаев или несчастных случаев со смертельным исходом, работодатель (его представитель) в течение трех суток после получения сведений об этом направляет извещение по установленной форме в соответствующие территориальный орган

федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, территориальное объединение организаций профсоюзов и территориальный орган соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, если несчастный случай произошел в организации или на объекте, подконтрольных этому органу, а о страховых случаях - в исполнительный орган страховщика (по месту регистрации работодателя в качестве страхователя).

О случаях острого отравления работодатель (его представитель) сообщает в соответствующий орган федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по федеральному государственному санитарно-эпидемиологическому надзору<sup>41</sup>.

8.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по профессиям и видам работ с учетом мнения (по согласованию) профсоюза<sup>42</sup>.

8.8. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.9. Осуществлять совместно с профсоюза контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. Обеспечивать работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работниками на получение спецодежды и других СИЗ, моющих и обезвреживающих средств, их порядок и нормы выдачи определяются в соответствующих приложениях к коллективному договору (**Приложение №5 и Приложение №6**)

8.12. Работник обязан:

- соблюдать требования по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

---

<sup>41</sup>ст. 228<sup>1</sup> ТК РФ

<sup>42</sup>Ст. 212 ТК РФ

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профсоюз имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений<sup>43</sup>.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте<sup>44</sup>.

9.5. Бухгалтерия обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, при наличии их письменных заявлений в размере 1 % от оклада. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.7. Работодатель предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

## **10. ОБЯЗАННОСТИ ПРОФСОЮЗА.**

10. Профсоюз обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

10.2. Способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей<sup>45</sup>.

10.3. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем<sup>46</sup>.

10.4. Вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда<sup>47</sup>.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

---

<sup>43</sup> Ст. 370 ТК РФ

<sup>44</sup> Ст. 377 ТК РФ

<sup>45</sup> Глава 30 ТК РФ

<sup>46</sup> Ст. 29 ТК РФ

<sup>47</sup> Ст. 41 ТК РФ



10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения<sup>48</sup>.

10.8. Вести учет нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять соответствующие заявки.

10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договорам, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможные средства для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

12.2. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

12.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в том числе - совместителей);

12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

12.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

---

<sup>48</sup>Ст. 195 ТК РФ

12.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.7. В течение срока коллективного действия договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности.

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

12.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

12.10. Стороны ежегодно (не реже 1 раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

**От работников:**

Председатель профкома

ГБОУ ООШ № 21

г. Новокуйбышевска

 Т.А. Никифорова

«18» октября 2018 г.

**От работодателя:**

Директор

ГБОУ ООШ № 21

г. Новокуйбышевска

 О.Ю.Костюхин

«18» октября 2018 г.



**Приложение №1**  
**к Коллективному договору**  
**ГБОУ ООШ №21**  
**г. Новокуйбышевска**

**Правила внутреннего трудового распорядка**  
**ГБОУ ООШ №21 г.Новокуйбышевска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 21 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска) (далее – Учреждение) являются локальным нормативным актом, регламентирующим порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Настоящие Правила разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Законом «Об образовании»;
- иных федеральных, региональных, отраслевых законодательных актов.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению дисциплины труда, рациональному использованию рабочего времени работников учреждения, достижению высокого качества и эффективности учебного процесса в Учреждении.

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствие с действующим законодательством, Уставом Учреждения, настоящими Правилами, трудовым договором, должностными инструкциями.

1.4. Настоящие Правила распространяются на всех работников ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска, с которыми заключен трудовой или гражданско-правовой договор на выполнение определенного вида работ, включая работников структурных подразделений Учреждения.

1.5. Настоящие Правила утверждаются приказом директора Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.1 ст.190 ТК РФ) после принятия их

на Общем собрании работников Учреждения и действуют до принятия новых. В действующие Правила могут вноситься изменения и дополнения, которые также утверждаются приказом директора Учреждения с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации после принятия их на Общем собрании работников.

## **2. Порядок приема и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (в редакции Федерального закона РФ от 30.06.2006 № 90-ФЗ);

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу в Учреждение, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку об 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;
- решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске работника к трудовой деятельности, в случае, если в отношении лица осуществлялось уголовное преследование и в отношении которого дело прекращено по не реабилитирующим основаниям.

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

2.5. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, а также имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами государственного образца об уровне образования и (или) квалификации.

2.6. В соответствии со ст. 331 ТК РФ 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 незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), 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 частью третьей настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, 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, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

2.6. Наряду с указанными в статье 76 настоящего Кодекса случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.7. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Трудового кодекса, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (статья 58 Трудового кодекса РФ). При заключении срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и

обстоятельства (причины), послужившие основанием для его заключения в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом (ст. 57 ТК РФ).

2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные сведения и условия труда, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе объем педагогической нагрузки для учителей.

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

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не менее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Расторжение трудового договора в этом случае проходит без учета мнения профсоюзного комитета и без выплаты выходного пособия (ст. 71 ТК РФ).

2.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

2.12. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (части вторая и третья статьи 72.2 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска (ст. 261 ТК РФ). При ликвидации Учреждения трудоустройство беременных женщин обеспечивается государственной службой занятости в соответствии с Федеральным Законом «О занятости населения в Российской Федерации».

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными Законами (ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.15. Расторжение трудового договора может осуществляться как по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ), так и по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

2.16. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев; лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

2.17. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

### **3. Основные права и обязанности работников**

3.1. Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- на свободу выбора и использования методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с федеральным перечнем учебников, рекомендованных и/или допущенных к использованию в образовательном процессе и с образовательной программой, утвержденной в Учреждении, методов оценки знаний обучающихся;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на получение ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном действующим законодательством;

- прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, повышение квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в формах, предусмотренных действующим законодательством, Уставом Учреждения, коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном действующим законодательством;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации, повышение квалификации;
- иные права педагогических работников Учреждения, определенные законодательством Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями, функциональными обязанностями;
- на социальные гарантии и льготы, установленные действующим законодательством Российской Федерации и льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам образовательных учреждений.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- подтверждать соответствие занимаемой должности в установленном порядке (для педагогически работников);
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной защите;
- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Учреждения, если Учреждение несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить администрации Учреждения о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить периодические медицинские обследования в установленном законодательством порядке;
- уважать честь и достоинство других участников образовательного процесса;



- иные обязанности педагогических работников Учреждения, определенные законодательством Российской Федерации, трудовым договором, должностными инструкциями, функциональными обязанностями.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

##### **4.1. Работодатель имеет право:**

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

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;

- требовать у работника и проверять информацию об отсутствии запрещения педагогической деятельности для работника приговором суда или по медицинским показаниям, а также об отсутствии судимости за определенные преступления (перечни соответствующих медицинских противопоказаний и преступлений, при наличии которых лица не допускаются к педагогической деятельности, устанавливаются федеральными законами);

- иные права, определенные действующим законодательством, трудовым договором, должностной инструкцией.

##### **4.2. Работодатель обязан:**

- отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 настоящего Кодекса. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

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

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

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- обеспечивать обработку и защиту персональных данных Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **5. Рабочее время и время отдыха работников**

5.1. Время работы Учреждения с 8.00 до 17.00. Время работы структурных подразделений Учреждения с 7.00 до 19.00.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю<sup>49</sup>.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю<sup>50</sup>.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти ( Приказ №1601 Минобрнауки России от 22.12.2014г. "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" )

5.3. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально выделенном для этой цели помещении.

5.4. Для старших воспитателей, педагогов-психологов, воспитателей в группах общеразвивающей направленности устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

5.5. Для инструкторов физической культуры устанавливается продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю.

5.6. Для воспитателей, работающих непосредственно в группах с детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья, устанавливается продолжительность рабочего времени 25 часов в неделю.

---

<sup>49</sup>Ст. 333 ТК РФ

<sup>50</sup>Ст. 350 ТК РФ

5.7. Для музыкальных руководителей устанавливается продолжительность рабочего времени 24 часа в неделю.

5.8. Для учителей-логопедов, учителей-дефектологов устанавливается продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю.

5.9. Для сторожей, с целью обеспечения охраны Учреждения, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю и вводится суммированный учет рабочего времени с ежемесячной оплатой за фактически отработанное время. Учетным периодом является один календарный год.

Продолжительность рабочего времени за один календарный год не может превышать нормального числа рабочих часов (ст. 104 ТК РФ). Продолжительность рабочей смены сторожа в будние дни – не более 13 часов, в выходные и праздничные дни – 24 часа или менее.

5.10. Графики работы заведующих структурными подразделениями утверждаются директором Учреждения.

Графики работы работников структурных подразделений утверждаются заведующими соответствующих структурных подразделений, как правило, на начало нового учебного года.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их (ст. 103 ТК РФ).

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

5.12. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую деятельность, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки и расписанием учебных занятий, короткие перерывы (перемены) между ними. Конкретная продолжительность уроков, а также перемен между ними, регламентируются Уставом Учреждения, соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиН), утвержденными в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.13. Выполнение педагогической работы учителями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподаванием, которая устанавливается на основании Устава Учреждения и учебного плана на текущий учебный год.

Выполнение другой части педагогической работы учителями осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и определяется Уставом, настоящими Правилами, иными локальными актами Учреждения, трудовым договором, должностными и функциональными обязанностями. Эта часть педагогической работы регулируется графиками и планами работы и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических, административных советов;
- работу по проведению родительских собраний, воспитательных и других мероприятий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей

дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и т.д.).

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

За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

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

5.16. Предварительная учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается не позднее, чем за 3 месяца до его начала с учетом рекомендаций школьных методических объединений.

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

5.18. Периоды каникул, установленные для обучающихся и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, является для них рабочим временем.

5.19. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части рабочего времени, установленной им до каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п.5.14. настоящих Правил.

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

5.21. Режим рабочего времени работников Учреждения в каникулярный период регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера, утвержденными директором.

5.22. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

5.23. В периоды отмены учебных занятий в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, определенном в п. 5.10.

5.24. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период на базе Учреждения, определяется п.п.5.9 – 5.12. настоящих Правил.

5.25. Педагогические работники периодически могут привлекаться к кратковременным

дежурствам в Учреждении в период образовательного процесса, которые организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением обучающимися требований локальных актов Учреждения, регламентирующих организацию образовательного процесса. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий, учитывается режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием занятий.

5.26. В выходные и праздничные дни работники учреждения могут привлекаться к работе, как правило, это работники административного персонала с пребыванием вне Учреждения («на телефоне») для оперативного разрешения неотложных вопросов функционирования систем обеспечения жизнедеятельности Учреждения.

К работе могут привлекаться директор, заведующие структурными подразделениями, заместители директора по УВР и ВР, старшие воспитатели, методисты, старшие медицинские сестры, завхозы не чаще 1 раза в месяц каждый работник.

5.27. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного исполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или отдельных структурных подразделений.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу работодателя (ст. 113 ТК РФ), с установлением видов компенсаций за работу в указанный день, определённый ст.153 ТК РФ.

5.28. Педагогическим работникам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска, продолжительность которого устанавливается в соответствии с Постановлением Правительства РФ "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" от 14.05.2015г. № 466 и Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников...»

5.29. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней.

5.30. 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.

5.31. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин

и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

5.32. Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляет работникам следующих должностей на основании проведенной специальной оценки условий труда: шеф-повар, повар – 7 календарных дней.

## **6. Порядок выплаты заработной платы**

6.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, Работнику выплачивается заработная плата, состоящая из должностного оклада и/или оплаты за часы учебной нагрузки, компенсационных выплат, установленных действующим законодательством, стимулирующих выплат.

6.2. Доплаты за неблагоприятные условия труда устанавливаются на основании проведенной специальной оценки условий труда работникам следующих должностей в размере 4% от должностного оклада:

- младший воспитатель
- помощник воспитателя
- старшая медицинская сестра
- медицинская сестра
- кладовщик
- грузчик
- кухонный рабочий
- машинист по стирке и ремонту спецодежды
- шеф-повар
- повар

6.3. Надбавки, доплаты и премии устанавливаются в соответствии с локальными актами Учреждения, разработанными на основе федерального и регионального законодательства.

6.4. Выплата заработной платы работнику производится 7 и 22 числа каждого месяца путем перечисления работодателем средств на расчетный счет банковской пластиковой карты работника.

## **7. Виды поощрений**

7.1. За образцовое исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, учащих, участие в областных, городских мероприятиях, другие значимые достижения в работе применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности,
- выдача премии;
- награждение Почетной грамотой;
- представление в вышестоящие органы к отраслевым и государственным наградам.

7.2. Поощрения на уровне Учреждения объявляются приказом по Учреждению, доводятся до сведения коллектива работников и заносятся в трудовую книжку.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом, Положением о структурном подразделении, настоящими Правилами, трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему, должностными инструкциями, иными локальными актами Учреждения, с которыми работник был ознакомлен под подпись, влечет

за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. 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, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 части первой ст. 81 или п. 1 ст. 336 ТК РФ.

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

8.4. До применения дисциплинарного взыскания директор (для работников школы и заведующих структурными подразделениями), заведующие структурными подразделениями (для работников соответствующего структурного подразделения) должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни и отпуска работника, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения (ст. 193 ТК РФ).

8.5. Дисциплинарное взыскание выносится приказом директора Учреждения.

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

8.6. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если в течение этого срока работник не будет вновь наказан в дисциплинарном порядке (ст. 194 ТК РФ).

8.7. Директор до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работника (ст. 194 ТК РФ).

**Приложение №2**  
**к Коллективному договору**  
**ГБОУ ООШ №21**  
**г. Новокуйбышевска**

**Перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда,  
дающих право на доплату не менее 4% тарифной ставки (оклада)**

<b>№</b>	<b>Должность</b>
1.	Младший воспитатель
2.	Помощник воспитателя
3.	Старшая медицинская сестра
4.	Медицинская сестра
5.	Кладовщик
6.	Грузчик
7.	Кухонный рабочий
8.	Машинист по стирке и ремонту спецодежды
9.	Шеф-повар
10.	Повар



**Приложение №3**  
**к Коллективному договору**  
**ГБОУ ООШ №21**  
**г. Новокуйбышевска**

**Перечень профессий и должностей с вредными и опасными условиями труда,  
дающих право на дополнительный отпуск**

	<b>Должность</b>	<b>Класс вредности</b>	<b>Количество дней</b>
1	Шеф-повар	3.2	7 календарных дней
2	Повар	3.2	7 календарных дней

**Приложение №4**  
**к Коллективному договору**  
**ГБОУ ООШ №21**  
**г. Новокуйбышевска**

**План мероприятий по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом государственного бюджетного общеобразовательного учреждения Самарской области основной общеобразовательной школы № 21 города Новокуйбышевска городского округа Новокуйбышевск Самарской области (ГБОУ ООШ № 21 г. Новокуйбышевска)**

Работодатель ГБОУ ООШ №21 г. Новокуйбышевска в лице директора Костюхина О.Ю. и профсоюзный комитет ГБОУ ООШ №21 в лице председателя Никифоровой Т.А. разработали настоящий План мероприятий по охране труда о том, что в течение 2018 года руководство ГБОУ ООШ №21 обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда

**П Л А Н**  
**организационно-технических мероприятий по улучшению условий, охраны труда, здоровья работников ГБОУ ООШ №21 г.Новокуйбышевска на 2018 календарный год**

	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, руб.	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
	2	3	4	5	6
<b>I. Организационные мероприятия</b>					
1.	Инструктаж сотрудников по охране труда: а) вводный, первичный б) повторный	человек	-	а) при оформлении на работу б) 2 раза в году	Зам.директора по УВР, заведующие СП, специалист по ОТ, завхозы
2.	Проведение специальной оценки условий труда	рабочее место	23 000	2 квартал	Комиссия

3.	Проведение специального обучения административно-технического персонала по охране труда	человек	24 000	1, 2 квартал,	Специалист по ОТ
4.	Обучение персонала по электробезопасности (административно-технического персонала)	человек	8000	2 квартал	Специалист по ОТ
5.	Обучение по пожарной безопасности (административно-технический персонал)	человек	11 000	1,2 квартал	Специалист по ОТ
6.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	штука	1 000	3 квартал	Специалист по ОТ
7.	Оборудование уголков по охране труда	штука	1000	3-4 квартал	Специалист по ОТ
<b>II. Технические мероприятия</b>					
8.	Проведение общего технического осмотра здания	мероприятия	–	Май, сентябрь	Заведующие СП, уполномоченный по ОТ, зав.хозяйством
9.	Проверка готовности к новому учебному году:	Помещения, территория	-	август	Комиссия
10.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем зданий	Помещения	-	август	Специалист НМБУ «Центр-сервиса»
11.	Приведение уровней искусственного освещения на рабочих местах в соответствие с действующими нормами	Помещения		2,3 квартал	Завхозы
<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
12.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров. Обеспечение работников личными медицинскими книжками	человек	286 750	В течение года	Специалист по ОТ, заведующие СП
13.	Своевременное обновление аптечек первой помощи	штука	5000	В течение года	Заведующий хозяйством ст.медсестры
14.	Оборудование медицинских кабинетов	штука	4000	3 квартал	Завхозы
<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
15.	Выдача специальной одежды, специальной обуви и	Штука/пара	25 000	В течение года	Завхозы

	других СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами				
16.	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами	Граммы/мл	25 000	В течение года	Завхозы
17.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики)	Штука/пара	2000	В течение года	Завхозы
<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
18.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	мероприятие	4000	Сентябрь-октябрь, май	Профком
19.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	штука	2000	2,3,4 квартал	Завхозы
	<b>ИТОГО</b>		<b>421 750</b>		

**Приложение №5  
к Коллективному договору  
ГБОУ ООШ №21  
г. Новокуйбышевска**

**Нормы  
выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств работникам**

Наименование профессии (должность)	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Средства для защиты от биологически вредных факторов (от укусов членистоногих)	Мыло или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах
	Мл/1 мес.	Мл/1 мес.	Мл	Гр/мл/1 мес.
Помощник воспитателя (младший воспитатель)	100	100		200/250
Уборщик служебных помещений	100	100		200/250
Рабочий по комплексному	100	100		200/250

обслуживанию зданий				
Дворник	100	100	200	200/250
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	100	100		200/250
Кладовщик	100	100		200/250
Заведующий хозяйством	100	100		200/250
Грузчик	100	100		200/250
Слесарь-сантехник	100	100		200/250
Повар/шеф-повар				200/250
Кухонный рабочий	100	100		200/250
Медицинская сестра				200/250

## Н О Р М Ы

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением**

Нормы разработаны на основании Приказа Минтруда России №997н от 9 декабря 2014 г. «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

№п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование специальной одежды специальной обуви других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год(штуки, комплекты, пары )	Обоснование выдачи
1.	<b>Грузчик</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 12 пар	п. 21 Типовые нормы, приказ Минтруда РФ, №997н от 09.12.2014 г.
2.	<b>Дворник</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 2шт. 1 пара 6 пар	п. 23 Типовые нормы, приказ Минтруда РФ, №997н от 09.12.2014 г.
3.	<b>Библиотекарь</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 30, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.
4.	<b>Заведующий хозяйством</b>	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	п. 32, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от

				09.12.2014 г.
5.	<b>Кастелянша</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	п. 48, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.
6.	<b>Кладовщик</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6 пар	п. 49, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.
7.	<b>Кухонный рабочий</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Нарукавники из полимерных материалов Перчатки резиновые или из полимерных материалов Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 до износа 6 пар 2	п. 60, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.
8.	<b>Машинист по стирке и ремонту спецодежды</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 дежурный 6 пар дежурные	п. 115, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.
9.	<b>Повар</b>	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 2 до износа	п. 122, Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.

10.	<b>Рабочий по комплексному обслуживанию зданий</b>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>п. 135</p> <p>Типовые нормы, приказ Минтруда РФ, 997н от 09.12.2014 г.</p>
11.	<b>Слесарь-сантехник</b>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>	<p>п. 148,</p> <p>Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.</p>
12.	<b>Сторож</b>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>	<p>п.163,</p> <p>Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.</p>
13.	<b>Уборщик служебных помещений</b>	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий/ или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчаткирезиновые/илииз полимерных материалов</p>	<p>1</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p>	<p>п.171,</p> <p>Типовые нормы, приказ Минтруда РФ 997н от 09.12.2014 г.</p>



