

Коллективный договор

по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2024 гг. между
работодателем и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

Управление Министерства труда и социального развития Омской области по
городу Омску

Коллективный договор зарегистрирован 30.12.2021 г. № 540

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью: Наумова
Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина Владимировна,
o=БОУ г. Омска "Гимназия № 75",
ou=директор, email=gimnasia75@mail.ru,
c=RU
Дата: 2021.12.30 15:41:54 +06'00'

Договаривающие стороны:

Работодатель

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

_____ И.В. Наумова
"27" декабря 2021 г.

Печать

От имени работников
организации
Председатель профсоюзного
комитета

_____ Т.Н. Говорова
"27" декабря 2021 г.

Печать

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном общеобразовательном учреждении города Омска «Гимназия № 75» (далее – Гимназия).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Соглашение о регулировании социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений на территории Омской области в сфере образования на 2019– 2021 годы;
- Соглашение между департаментом образования Администрации города Омска и Омской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020 – 2022 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и Гимназии по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Гимназии и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – руководителя Гимназии Наумовой Ирины Владимировны (далее – работодатель);
- работники Гимназии в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Говоровой Татьяны Нафиковны.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Гимназии в течение 30 календарных дней после его подписания.

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

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

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

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

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

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

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

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31.12.2024 года.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

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

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

Работодатель согласно Трудовому кодексу по согласованию с работником имеет право поручать работнику другую работу на условиях совместительства или совмещения, в том числе:

- работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в том числе педагогические работники с учетом особенностей регулирования их работы по совместительству согласно постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 20 июня 2003 года № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических, работников и работников культуры»;

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

- работники Гимназии, включая руководителя организации и его заместителей, помимо работы, предусмотренной трудовым договором, имеют право в той же организации без замещения штатной должности, осуществлять педагогическую деятельность, учебную (преподавательскую) работу, в том числе в классах, группах, кружках, секциях, иную трудовую деятельность, которая не считается совместительством;

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и

о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период.

Увольнение работников по инициативе работодателей признается массовым в следующих случаях:

- а) ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 20 и более человек в течение 30 дней;
- 60 и более человек в течение 60 дней;
- 100 и более человек в течение 90 дней;

в) увольнение 10 и более процентов работников организации в течение 90 календарных дней.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе

работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

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

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

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

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Гимназии, её реорганизацией, с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Гимназии определяется настоящим коллективным договором, правилами трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601.

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

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

При распределении учебной нагрузки учитываются:

- а) количество часов по учебному плану (графику), рабочей программе учебного предмета, образовательной программе;
- б) количество классов (классов-комплектов), групп, кружков, секций;
- в) сохранение преемственности классов (групп) и объема учебной нагрузки;

г) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;

д) обеспеченность организации педагогическими кадрами;

- работникам, осуществляющим педагогическую деятельность, по должностям учителей, предусмотренных пунктом 2.2 раздела II Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом № 1601, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю, выплата ставки заработной платы в полном размере гарантируется при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой;

- учителям, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного законодательством, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

- установление учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника;

- временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по

учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов);

- об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

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

3.7. При установлении учителям, для которых Гимназия является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 3.7 настоящего раздела.

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

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

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

3.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.11. Режим рабочего времени устанавливается для работников правилами трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

Режим работы Гимназии определяется Уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора Гимназии.

В Гимназии устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогического состава дошкольного отделения и начальной школы и шестидневная рабочая неделя для педагогического состава основной и средней школы.

Рабочее время педагогических работников Гимназии определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Дошкольное отделение работает с 7:00 до 19:00 при 12-часовом пребывании детей.

Школьное отделение работает с 8:00 до 20:00.

График работы школьной библиотеки определяется распоряжением директора Гимназии.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пяти- или шестидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы. Графики работы утверждаются директором Гимназии с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте Гимназии и на информационном стенде.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Гимназии устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности Гимназии, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы Гимназии;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками Гимназии дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим работы директора Гимназии определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций по согласованию с Учредителем.

Административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам Гимназии, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором Гимназии.

Педагогическим работникам Гимназии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В Гимназии устанавливается время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания:

при 40-часовой рабочей недели:

Начало рабочего дня: 9-00

Окончание рабочего дня (понедельник, вторник, среда, четверг): 17- 45

Окончание рабочего дня (пятница): 16-30

Перерыв на обед: 13-00 - 13-30

Выходные: суббота, воскресенье.

при 36-часовой рабочей недели:

Начало рабочего дня: 8-30

Окончание рабочего дня (понедельник, вторник, среда, четверг): 16- 45

Окончание рабочего дня (пятница): 16-30

Перерыв на обед: 13-00 - 14-00

Выходные: суббота, воскресенье.

Для учителей, педагогов дополнительного образования – в соответствии с расписанием учебных занятий и внеурочной деятельности, утверждаемым Работодателем.

Для сторожей устанавливается сменный режим рабочего времени (дежурство устанавливается в соответствии с графиком сменности – сутки через трое):

Начало рабочей смены: 7-00

Окончание рабочей смены: 7-00.

Работникам Гимназии устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

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

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

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

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

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

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

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

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, работники других категорий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

3.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

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

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

3.17. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

Перерыв для отдыха и питания не предоставляется работникам, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

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

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый

отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

- за работу во вредных условиях труда – семь дней;
- за ненормированный рабочий день – три дня.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

- сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – один календарный день;
- бракосочетание работника – два календарных дня;
- бракосочетания детей работников – один календарный день;
- похороны близких родственников – один календарный день.

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

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

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – два календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – один календарный день;
- тяжелое заболевание близкого родственника – три календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней в году.

3.28. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации (подп. 4 п. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

3.29. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

3.29.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Оплата и нормирование труда

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

Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 27 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 12 числа следующего за отчетным месяцем. Вновь принятым работникам первая выплата

заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

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

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

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

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

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

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

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся

работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

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

– при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

– при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

– при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.8. Квалификационная категория, установленная педагогическим работникам по должности, учитывается при работе педагогического работника в организациях независимо от их типа;

- при переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется;

- квалификационная категория, установленная педагогическому работнику на территории иностранного государства, при осуществлении педагогической деятельности в организациях на территории Омской области не учитывается.

4.9. В период отмены в организациях учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении учителей и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) в пределах установленной учебной нагрузки (нормы рабочего времени) оплата их труда производится исходя из размера заработной платы, установленного при распределении учебной нагрузки на учебный год.

4.10. Привлечение работников к выполнению в Гимназии ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, осуществляется с их согласия, за дополнительную оплату, при условии обеспечения средствами индивидуальной защиты.

4.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров оплаты труда, своевременность, очередность и сроки выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации несет представитель работодателя.

4.12. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса, заработная плата указанных работников работодателем сохраняется в полном размере.

4.13. Работа воспитателя в группах для детей дошкольного возраста,

привлеченного для работы в связи с неявкой основного работника, то есть в случаях, когда работа не допускает перерыва, является сверхурочной и оплачивается согласно требованиям статьи 152 Трудового кодекса.

4.14. Оплата труда учителей, педагогам дополнительного образования, которым установлена квалификационная категория, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса);

1) оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом установленной им квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении к Соглашению;

2) выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к подпункту 3 пункта 5 Положения об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Омской области, утвержденного постановлением Правительства Омской области от 15 октября 2008 года № 172-п.

3) поясной коэффициент 15 % начисляется на минимальный размер оплаты труда.

4.15. 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. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.16. Сэкономленные средства фонда оплаты труда направляются на премирование и оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) Гимназии.

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

4.18. Штат организации формируется с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст. 151 ТК РФ).

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

V. Социальные гарантии и льготы

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

– при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

– при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

VI. Охрана труда и здоровья

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

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

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

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

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

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

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

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

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 100 000 руб., если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

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

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

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

6.3. Работники обязуются:

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

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

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

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном

случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

6.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.5. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

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

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

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

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

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

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

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

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

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);

- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

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

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

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

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

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

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

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

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

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

VIII. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, соглашений, условий коллективного договора и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за обеспечением соблюдения прав и гарантий работников в вопросах:

- заключения трудовых договоров и регулирования трудовых отношений;

- предоставления льгот и компенсаций;

- охраны труда, соблюдения режима труда и отдыха;

- расторжения (прекращения) трудовых договоров.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

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

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

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя:

Руководитель бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

(подпись, Ф.И.О.)

И. В. Наумова

(подпись, Ф.И.О.)

Т.Н. Говорова

М.П.

«__» _____ 2021 г.

М.П.

«__» _____ 2021 г.

Изменения в коллективный договор
по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2024 гг. между
работодателем и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»



Договаривающие стороны:

Работодатель

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

И.В. Наумова
"30" июня 2023 г.

Печать



От имени работников
организации

Председатель профсоюзного
комитета

И.В. Сентюрова
"30" июня 2023 г.
Печать



Бюджетное общеобразовательное учреждение города Омска «Гимназия № 75» (БОУ г. Омска «Гимназия № 75») в лице директора Наумовой Ирины Владимировны, с одной стороны, и работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сентюровой Надежды Владимировны, с другой стороны, на основании протокола общего собрания работников (протокол № 1 от 26.06.2023) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, приняли следующие решения:

1. Внести в коллективный договор по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2024 гг. между работодателем и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75» изменения, изложив пункт 4.1. раздела IV. «Оплата и нормирование труда» в следующей редакции:

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

Первая половина заработной платы за отчетный период выплачивается 15 числа месяца, вторая половина заработной платы выплачивается 30 числа каждого месяца (в феврале – 28 числа) в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами. Вновь принятым работникам первая выплата заработной платы за отработанное время выплачивается в ближайший из установленных дней выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

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

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

2. Дополнить раздел IV. «Оплата и нормирование труда» коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2024 гг. между работодателем и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75» следующими пунктами:

«4.20. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

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

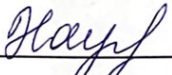
3. Изложить пункт 5.2.2. раздела V «Социальные гарантии и льготы» в следующей редакции:

«5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Фонд пенсионного и социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.»

4. Настоящие изменения вступают в силу с 29 июня 2023 года и являются неотъемлемой частью коллективного договора по регулированию социально-трудовых отношений на 2022-2024 гг. между работодателем и работниками бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75».

От работодателя:

Руководитель бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»


(подпись, Ф.И.О.)

И. В. Наумова



«30» 06 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



(подпись, Ф.И.О.)

Н. В. Сентюрова



«30» 06 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Работодатель

Директор бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Гимназия № 75»

_____ И.В. Наумова

" ____ " _____ 2021 г.

От имени работников организации

Председатель профсоюзного комитета

_____ Т.Н. Говорова

" ____ " _____ 2021 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75» (далее – БОУ г. Омска «Гимназия № 75») и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и БОУ г. Омска «Гимназия № 75» как юридическое лицо – работодатель, представленный директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

2.2. Лица, поступающие на работу в БОУ г. Омска «Гимназия № 75», проходят обязательный предварительный медицинский осмотр в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Один раз в год работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» направляются на периодический медицинский осмотр. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- а) на неопределенный срок;
- б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- б) лиц, не достигших возраста 18 лет;
- в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (совместитель предъявляет сведения о трудовой деятельности, если отказался от ведения трудовой книжки в бумажной форме по основному месту работы). Если лицо, поступающее на работу, отказалось от ведения бумажной трудовой книжки, предъявило только форму СТД-Р, сведений в которой недостаточно для того, чтобы сделать вывод о его квалификации и опыте или посчитать страховой стаж для начисления пособий, БОУ г. Омска «Гимназия № 75» вправе запросить у него бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию и вернуть книжку лицу, или форму СТД-ПФР;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

2.7. При заключении трудового договора работник, обучающийся по образовательным программам высшего образования, предъявляет:

- документы, указанные в п. 2.6 Правил, за исключением документов об образовании и о квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную образовательной организацией, в которой он обучается;
- справку о периоде обучения, по самостоятельно установленному образовательной организацией высшего образования образцу. Справка должна подтверждать, что обучающийся успешно прошел промежуточную аттестацию не менее чем за два года по направлениям, соответствующим дополнительным общеобразовательным программам или за три года по направлению «Образование и педагогические науки». В том числе справка должна содержать перечень освоенных учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей, практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин, модулей.

2.8. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.10. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника, если он не отказался от ведения трудовой книжки. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Если работник отказался от ведения трудовой книжки, БОУ г. Омска «Гимназия № 75» предоставляет сведения о трудовой деятельности работника в органы Пенсионного фонда РФ, в соответствии с порядком, определенным законодательством РФ.

2.11. На каждого работника БОУ г. Омска «Гимназия № 75» ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- внутренняя опись документов;
- лист с отметками об ознакомлении работника с личным делом;
- лист с отметками о результатах ежегодной проверки состояния личного дела;
- личный листок по учету кадров и дополнение к нему;
- автобиография;
- заявление о приеме на работу;
- должностная инструкция;
- характеристики и рекомендательные письма;
- трудовой договор и дополнительные соглашения к нему;
- договор о полной материальной ответственности (если работник – материально ответственное лицо);
- копии приказов по личному составу, которые касаются работника;
- аттестационные листы;
- лист-заверитель (составляют при сдаче личного дела в архив);
- результаты предварительного и обязательных периодических медицинских осмотров;
- согласия на обработку персональных данных.

В личное дело не включаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.12. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на

работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.13. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.14. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью БОУ г. Омска «Гимназия № 75» записью об увольнении, если работник не отказался от ведения трудовой книжки, или сведения о трудовой деятельности, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в бумажную трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников

3.1. С 1 января 2020 года БОУ г. Омска «Гимназия № 75» в электронном виде ведет и предоставляет в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности каждого работника. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Директор назначает приказом работника БОУ г. Омска «Гимназия № 75», который отвечает за ведение и предоставление в Пенсионный фонд России сведений о трудовой деятельности работников. Назначенный работник должен быть ознакомлен с приказом под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Пенсионный фонд России не позднее 15 числа следующего месяца. Если 15 число месяца приходится на выходной или нерабочий праздничный день, днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день. В случаях приема на работу и увольнения работника сведения передаются не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

3.4. БОУ г. Омска «Гимназия № 75» обязано предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

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

3.5. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя school75@bou.omskportal.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор БОУ г. Омска «Гимназия № 75»);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

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

4. Основные права и обязанности работников

4.1. Работник БОУ г. Омска «Гимназия № 75» имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

4.2. Работник БОУ г. Омска «Гимназия № 75» имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;
- отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- участие в управлении БОУ г. Омска «Гимназия № 75» в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и 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 Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Работник БОУ г. Омска «Гимназия № 75», обязан:

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры;
- при наличии доступа к электронной корпоративной почте проверять ее с периодичностью один раз в два часа в течение рабочего дня и оперативно отвечать на письма руководства БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и структурного подразделения, в котором работает работник; не передавать никому пароль от электронной корпоративной почты и компьютера, закрепленного за работником;

4.4. Педагогические работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» пользуются следующими **академическими правами и свободами**:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами БОУ г. Омска «Гимназия № 75», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в БОУ г. Омска «Гимназия № 75»;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами БОУ г. Омска «Гимназия № 75» в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении БОУ г. Омска «Гимназия № 75», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом БОУ г. Омска «Гимназия № 75»;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности БОУ г. Омска «Гимназия № 75», в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

4.5. Педагогические работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» имеют следующие **трудовые права и социальные гарантии:**

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Педагогические работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению БОУ г. Омска «Гимназия № 75» получать дополнительное профессиональное образование;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать устав БОУ г. Омска «Гимназия № 75», положение о специализированном структурном подразделении БОУ г. Омска «Гимназия № 75», настоящие Правила;
- при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах БОУ г. Омска «Гимназия № 75»;
- использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией;
- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем пункте настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75», согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают секретарю директора;
- если директор БОУ г. Омска «Гимназия № 75» не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату;
- результаты рассмотрения заявления директор БОУ г. Омска «Гимназия № 75», лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении;
- работник должен представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном в разделе 10 настоящих Правил;
- конкретные трудовые обязанности работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Основные права и обязанности работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу БОУ г. Омска «Гимназия № 75 и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов БОУ г. Омска «Гимназия № 75;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- устанавливать штатное расписание БОУ г. Омска «Гимназия № 75;
- распределять должностные обязанности между работниками БОУ г. Омска «Гимназия № 75.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 12 и 27 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом РФ, трудовыми договорами и настоящими Правилами. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, заработная плата выплачивается 12 числа данного месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за

соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

- создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75»;

- принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых БОУ г. Омска «Гимназия № 75», обо всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в департамент образования.

6. Рабочее время и его использование

6.1. Режим работы БОУ г. Омска «Гимназия № 75» определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

6.2. График работы школьной библиотеки определяется директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и должен быть удобным для обучающихся.

6.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом БОУ г. Омска «Гимназия № 75», настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

Работодатель обязан организовать учет явки на работу и ухода с работы.

В БОУ г. Омска «Гимназия № 75» устанавливается пятидневная рабочая неделя для педагогического состава дошкольного отделения и начальной школы и шестидневная рабочая неделя для педагогического состава основной и средней школы.

Рабочее время педагогических работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» определяется графиками работы, учебным расписанием, графиком дежурств и обязанностями, предусмотренными их трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним.

Дошкольное отделение работает с 7:00 до 19:00 при 12-часовом пребывании детей.

Школьное отделение работает с 8:00 до 20:00.

Для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала устанавливается пяти- или шестидневная рабочая неделя в соответствии с графиками работы.

Графики работы утверждаются директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75» с учетом мнения профсоюзного органа и предусматривают время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работникам под подпись и вывешиваются на сайте Гимназии и на информационном стенде.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка для работников в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности БОУ г. Омска «Гимназия № 75», связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы БОУ г. Омска «Гимназия № 75»;

б) положений федеральных нормативных правовых актов;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками БОУ г. Омска «Гимназия № 75» дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим работы директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75» определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций по согласованию с Учредителем. Административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам БОУ г. Омска «Гимназия № 75», осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

Педагогическим работникам Гимназии устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В БОУ г. Омска «Гимназия № 75» устанавливается время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания.

При 40-часовой рабочей неделе:

- начало рабочего дня: 9-00;
- окончание рабочего дня (понедельник, вторник, среда, четверг): 17- 45;
- окончание рабочего дня (пятница): 16-30;
- перерыв на обед: 13-00 – 13-30;
- выходные: суббота, воскресенье.

При 36-часовой рабочей недели:

- начало рабочего дня: 8-00;
- окончание рабочего дня (понедельник, вторник, среда, четверг): 16-15;
- окончание рабочего дня (пятница): 16-00;
- перерыв на обед: 13-00 – 14-00;
- выходные: суббота, воскресенье.

Для учителей, педагогов дополнительного образования – в соответствии с расписанием учебных занятий и внеурочной деятельности, утверждаемым Работодателем.

Для сторожей устанавливается сменный режим рабочего времени (дежурство устанавливается в соответствии с графиком сменности – сутки через трое):

начало рабочей смены: 7-00;

окончание рабочей смены: 7-00.

Работникам БОУ г. Омска «Гимназия № 75» устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по

соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами БОУ г. Омска «Гимназия № 75», заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработная плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, (40) и 35 минут устанавливается только для обучающихся. Пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

6.4. Администрация БОУ г. Омска «Гимназия № 75» предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условиях, если их недельная учебная нагрузка не превышает 24 часов, имеется возможность не нарушать педагогические требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и нормы СанПиН.

6.5. Рабочий день учителя начинается за 10 мин до начала его уроков. Урок начинается с первым сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. После начала урока и его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75», и в перерывах между занятиями.

6.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором и педагогическим работником и оформляется как приложение к трудовому договору.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в БОУ г. Омска «Гимназия № 75» условиям труда.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп или случаев, предусмотренных ст. 73 ТК РФ).

6.7. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другие учетный период. График утверждается директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

6.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» (учителей, воспитателей) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством по письменному приказу администрации. За дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются дни отдыха в порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

6.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по БОУ г. Омска «Гимназия № 75». Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75». График вывешивается в учительской.

6.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал БОУ г. Омска «Гимназия № 75» привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией БОУ г. Омска «Гимназия № 75» в период каникул работник может выполнять иную работу. Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75» не позднее, чем за две недели до начала каникул.

6.11. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные – не реже четырех раз в год.

6.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание – 1,5 часа, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций – от 45 минут до 1,5 часа.

6.13. Педагогическим и другим работникам БОУ г. Омска «Гимназия № 75» запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

6.14. Администрации БОУ г. Омска «Гимназия № 75» запрещается:

- привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе и/или заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75» или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и родителей (законных представителей) обучающихся или воспитанников.

7. Удаленная работа

7.1. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях – на основании приказа директора БОУ г. Омска «Гимназия № 75». К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

7.2. Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону, электронной почте, в мессенджерах – Skype и WhatsApp, через официальный сайт БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

7.3. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, порядок их вызова на стационарное место работы, а также порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется коллективным договором, трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.4. Работодатель должен обеспечить дистанционных работников оборудованием, программами, средствами защиты информации и другими средствами, которые нужны для выполнения работы.

Работник вправе с согласия или ведома директора использовать свои или арендованные средства. В этом случае работодатель должен компенсировать затраты на оборудование и возместить расходы на электроэнергию.

7.5. Выполнение работниками трудовых функций дистанционно не является основанием для снижения им заработной платы.

8. Время отдыха

8.1. Работникам БОУ г. Омска «Гимназия № 75» устанавливаются следующие виды времени отдыха:

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

8.2. Работникам БОУ г. Омска «Гимназия № 75» устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

8.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

8.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

8.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

8.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

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

8.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

8.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

8.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

8.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом БОУ г. Омска «Гимназия № 75» или трудовым договором.

8.3.6. Работнику, являющимся одним из родителей (опекуном, попечителем) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством.

8.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8.5. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

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

8.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

8.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

8.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает Правительство.

8.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Правительства.

8.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

8.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

8.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

8.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

8.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

8.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

8.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым БОУ г. Омска «Гимназия № 75» с учетом мнения профсоюзного комитета БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

8.12. БОУ г. Омска «Гимназия № 75» утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

8.13. О времени начала отпуска БОУ г. Омска «Гимназия № 75» извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

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

- работникам до 18 лет;
- родителям, опекунам, попечителям ребенка-инвалида до 18 лет;
- усыновителям ребенка в возрасте до трех месяцев;
- женщинам до и после отпуска по беременности и родам, а также после отпуска по уходу за ребенком;
- мужьям во время отпуска жены по беременности и родам;
- работникам, у которых трое и более детей до 18 лет, если младшему нет 14 лет;
- инвалидам войны, ветеранам боевых действий, блокадникам, работникам тыла;
- чернобыльцам;
- женам военнослужащих;
- другим лицам в соответствии с законодательством РФ.

8.15. БОУ г. Омска «Гимназия № 75» продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.16. По соглашению между работником и БОУ г. Омска «Гимназия № 75» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.17. БОУ г. Омска «Гимназия № 75» может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска БОУ г. Омска «Гимназия № 75» предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

8.18. 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.

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

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

8.21. Педагогическим работникам БОУ г. Омска «Гимназия № 75» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет федеральный нормативный правовой акт.

9. Поощрения за успехи в работе

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

9.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

9.3. За особые трудовые заслуги работники БОУ г. Омска «Гимназия № 75» представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

9.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива БОУ г. Омска «Гимназия № 75» и заносятся в трудовую книжку работника.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом БОУ г. Омска «Гимназия № 75», настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами БОУ г. Омска «Гимназия № 75», должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

10.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

10.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для наложения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или

пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

10.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

10.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

10.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников БОУ г. Омска «Гимназия № 75» имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

11. Материальная ответственность работодателя перед работником

11.1. Материальная ответственность БОУ г. Омска «Гимназия № 75» наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

11.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Работник должен направить работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть заявление и принять решение в десятидневный срок со дня его

поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

11.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

11.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или судом.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящие Правила утверждаются директором БОУ г. Омска «Гимназия № 75» с учетом мнения профессионального комитета БОУ г. Омска «Гимназия № 75».

12.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в БОУ г. Омска «Гимназия № 75», до начала выполнения его трудовых обязанностей.

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью: Наумова
Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина Владимировна, o=БОУ
г. Омска "Гимназия № 75", ou=директор,
email=gimnasia75@mail.ru, c=RU
Дата: 2021.12.30 15:43:43 +06'00'

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью: Наумова
Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина Владимировна, o=БОУ
г. Омска "Гимназия № 75", ou=директор,
email=gimnasia75@mail.ru, c=RU
Дата: 2021.12.30 15:44:53 +06'00'

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Работодатель

От имени работников организации

Директор бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Гимназия № 75»

Председатель профсоюзного комитета

_____ И.В. Наумова

_____ Т.Н. Говорова

" ____ " _____ 2021 г.

" ____ " _____ 2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»
(редакция № 2 с изменениями)

1. Общие положения

1.1. Настоящая редакция № 2 Положения об оплате труда бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75» (далее – Положение) разработана в соответствии с Методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденными письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02, Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р и Планом мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Омской области», утвержденным распоряжением Правительства Омской области от 24 апреля 2013 года № 51-рп, приказом департамента образования Администрации города Омска от 27 января 2014 года № ДО/14.

1.2. Положение об оплате труда бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75» (далее – учреждение), разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Администрации города Омска от 20.05.2014 № 665-п «О внесении изменений в постановление Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п», коллективным договором.

Настоящее Положение устанавливает размеры окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов, ставок заработной платы всех категорий работников Учреждения, указанные в приложении № 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе рекомендуемых размеров окладов, ставок заработной платы, предусмотренных Положением об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска, утвержденным постановлением Администрации города Омска от 20.05.2014 № 665-п «О внесении изменений в постановление Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п».

2. Размер оклада заместителей руководителя, главного бухгалтера Учреждения

2.1. Размер оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере от 10 до 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Изменение оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения в течение календарного года производится при условии изменения показателей, влияющих на коэффициент кратности оклада руководителя.

2.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее – средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- 12 процентов оклада, ставки заработной платы за воздействие электромагнитного излучения, работу с персональным компьютером – учителю информатики, лаборанту кабинета информатики;

- 6 процентов оклада, ставки заработной платы за работу с химическими реактивами – учителю химии, лаборанту кабинета химии;

- 6 процентов оклада, ставки заработной платы за воздействие электромагнитного излучения – учителю физики, лаборанту кабинета физики;

- 5 процентов оклада за локально-мышечное напряжение, работу с персональным компьютером – педагогу-библиотекаря;

- 12 процентов оклада за воздействие электромагнитного излучения, работу с персональным компьютером – главному бухгалтеру, ведущему бухгалтеру, секретарю-машинистке;

- 12 процентов оклада за локально-мышечное напряжение, работу с синтетическими моющими средствами – рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания;

- 4 процента оклада – медицинской сестре за работу с медицинскими препаратами;

- 6 процентов оклада – помощнику воспитателя за локально-мышечное напряжение, работу с синтетическими моющими средствами;

- 12 процентов оклада – шеф-повару, кухонному рабочему за локально-мышечное напряжение, работу с синтетическими моющими средствами.

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются после проведенной сторонней аккредитованной организацией оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28 декабря 2013 года «О специальной оценке условий труда».

3.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов.

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

3.3.1. При работе в ночное время – 35 процентов оклада, пропорционально отработанному времени.

3.3.2. За работу в праздничные дни согласно действующему трудовому законодательству.

3.3.3. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, - по классному руководству относятся к виду компенсационных выплат и устанавливаются в размере:

- 40 рублей за одного обучающегося в классе в месяц;
- 5000 рублей ежемесячно, но не более двух выплат ежемесячно денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах, независимо от количества обучающихся в каждом из классов.

3.3.4. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере до 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, без учета других выплат в пределах фонда оплаты труда.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

4.1. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности, включая периоды временной нетрудоспособности, время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с образовательным учреждением.

Ежемесячная надбавка за стаж работы по специальности в образовательных учреждениях устанавливается в следующих размерах:

4.1.1. Медицинским работникам Учреждения:

- 5 процента оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 2 до 5 лет;
- 10 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 5 до 10 лет;
- 15 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 10 до 20 лет;
- 20 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы свыше 20 лет.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы включаются периоды осуществления медицинской деятельности по специальности (в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании) и иные периоды медицинской работы.

4.1.2. Специалистам и служащим Учреждения:

- 5 процента оклада при стаже работы от 1 до 3 лет;
- 10 процентов оклада при стаже работы от 3 до 5 лет;
- 15 процентов оклада при стаже работы более 5 лет.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы по специальности в образовательных учреждениях является наличие установленной продолжительности стажа работы по специальности в образовательных учреждениях.

4.2. В целях закрепления работников в учреждениях, реализующих образовательную программу дошкольного образования, в чьи должностные обязанности входит обеспечение образовательного процесса по образовательной программе дошкольного образования, устанавливается ежемесячная доплата отдельным категориям:

- младший воспитатель, помощник воспитателя – 2000 рублей в месяц;
- медицинский работник – 1250,00 рублей;
- специалист (служащий) – 880 рублей в месяц;
- рабочий – 640 рублей в месяц.

Ежемесячная доплата производится исходя из расчета за норму рабочего времени.

4.3. Стимулирующие выплаты заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются в размерах до 4-х окладов в год в соответствии с показателями,

предусмотренными Приложением № 4. При условии исполнения заместителем директора, главным бухгалтером учреждения функций и полномочий контрактного управляющего в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» максимальный размер стимулирующей выплаты по результатам работы за месяц, квартал, год в периоде, за который осуществляется премирование, определяется учреждением из расчета 5 окладов в год.

Размер премии определяется по формуле:

$$Р_{пр} = (((Ок \times Кок) / КБобщ) \times КБ) / НРВ_{пер} \times ФОД_{пер}, \text{ где}$$

$Р_{пр}$ – конкретный размер премии в рублях;

$Ок$ – размер оклада в рублях;

$Кок$ – количество окладов для определения размера премии в отчетном периоде;

$КБобщ$ – максимальная сумма баллов по перечню показателей, характеризующих эффективность деятельности главного бухгалтера или заместителя директора;

$КБ$ – количество баллов, набранных главным бухгалтером или заместителем директора за отчетный период;

$НРВ_{пер}$ – средняя норма рабочего времени в отчетном периоде в днях;

$ФОД_{пер}$ – фактическое количество дней, отработанное главным бухгалтером или заместителем заведующего.

4.4. Заместителям директора, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие иные стимулирующие выплаты:

4.4.1. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени:

- доктор наук – в размере 25 процентов оклада;

- кандидат наук – в размере 15 процентов оклада;

4.4.2. Ежемесячная надбавка за наличие почетного звания – в размере 10 процентов оклада.

4.5. В пределах бюджетных субсидий на оплату труда работников, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников, к окладам, ставкам заработной платы работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.6. Условием прочих выплат стимулирующего характера педагогическим работникам, является достижение целевых показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению.

4.7. Условием прочих выплат стимулирующего характера медицинскому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу является достижение целевых показателей эффективности деятельности работников, предусмотренных Приложением № 4 к настоящему Положению, где стоимость одного балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда работников к количеству набранных баллов работниками.

4.8. Условием выплаты премии педагогическим работникам является достижение показателей эффективности работы предусмотренных Приложением № 3 к настоящему Положению, где стоимость одного балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда педагогических работников к количеству набранных баллов педагогическими работниками.

4.9. Условием выплаты премии заместителям директора, главному бухгалтеру, специалистам и служащим является достижение показателей эффективности работы предусмотренных Приложением № 4 к настоящему Положению, где стоимость одного балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда работников к количеству набранных баллов работниками.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного
учреждения города Омска «Гимназия № 75»

РАЗМЕРЫ

окладов, ставок заработной платы работников бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

№ п/п	Категория работников	Наименование должности	Размеры окладов, ставок заработной платы* (в рублях)
1	2	3	4
1	Педагогические работники	1 квалификационный уровень	
		Старший вожатый	7550
		Музыкальный руководитель <*>	7550
		2 квалификационный уровень	
		Воспитатель <1*>	7590
		Педагог дополнительного образования <*>	7754
		Социальный педагог <*>	7754
		3 квалификационный уровень	
		Методист <*>	7958
		Педагог-психолог <*>	7958
		4 квалификационный уровень	
		Учитель <*>	8572
		Учитель-логопед	8572
		Учитель-дефектолог	8572
		Педагог-библиотекарь	8572
Тьютор	8572		
2.	Работники, занимающие должности учебно-вспомогательного персонала	Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
		1 квалификационный уровень	
		Помощник воспитателя	5516
3.	Работники, занимающие должности специалистов и служащих	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Секретарь-машинистка	5160
		Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Лаборант	5872
		2 квалификационный уровень	
		Заведующий хозяйством	5960
3 квалификационный уровень			
		Заведующий производством	6226

		Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Бухгалтер	6582
		4 квалификационный уровень	
		Ведущий бухгалтер	8183
4.	Медицинские работники	Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
		4 квалификационный уровень	
		Медицинская сестра <*>	6423
5.	Работники, осуществляющие профессиональную деятельность по профессиям рабочих	Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
		Гардеробщик	4472 (при наличии 1 квалификационного разряда)
		Дворник	4472 (при наличии 1 квалификационного разряда)
		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	4637 (при наличии 2 квалификационного разряда)
		Сторож (вахтер)	4637 (при наличии 2 квалификационного разряда)
		Подсобный рабочий	4637 (при наличии 2 квалификационного разряда)
		Слесарь-сантехник	4803 (при наличии 3 квалификационного разряда)
		Плотник	4803 (при наличии 3 квалификационного разряда)
		Повар 3 разряда	4803 (при наличии 3 квалификационного разряда)
		Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
		1 квалификационный уровень	
		Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	4968 (при наличии 4 квалификационного разряда)

Примечание:

<1*> – применяется в отношении воспитателей групп дошкольного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

<*> – при определении в трудовом договоре устанавливаются выше следующим педагогическим работникам:

- 1) имеющим первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
- 2) имеющим высшую квалификационную категорию, – на 20 процентов;
- 3) имеющим ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - доктора наук, – на 25 процентов;
 - кандидата наук, – на 15 процентов;
- 4) имеющим почетное звание, спортивное звание, связанное с профессиональной деятельностью, – на 10 процентов;
- 5) имеющим стаж работы по специальности в образовательной организации:
 - от 1 года до 5 лет, – на 10 процентов;
 - от 5 года до 10 лет, – на 15 процентов;
 - свыше 10 лет, – на 20 процентов;
- 6) осуществляющим работу с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья, - на 15 процентов;
- 7) осуществляющим индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения), групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских учреждениях, – на 10 процентов;
- 8) поступившим впервые на работу (по основному месту работы) в образовательное учреждение в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющим стаж педагогической работы:
 - до 1 года включительно, – на 20 процентов;
 - от 1 года до 2 лет включительно, – на 40 процентов;
 - от 2 лет до 3 лет включительно, – на 60 процентов.

<***> – При определении в трудовом договоре устанавливаются выше следующим медицинским работникам:

- имеющим вторую квалификационную категорию, – на 5 процентов;
 - имеющим первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
 - имеющим высшую квалификационную категорию, – на 15 процентов.
-

Приложение № 2
к Положению об оплате труда работников
бюджетного общеобразовательного
учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований и размеры выплат стимулирующего характера работникам бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75», а также показатели эффективности работы для каждой конкретной стимулирующей выплаты, при достижении которых выплаты стимулирующего характера производятся

№ п/п	Наименование выплаты стимулирующего характера	Показатель эффективности работы, при достижении которого выплаты стимулирующего характера производятся	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу, ставке заработной платы)
1	2	3	4
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	1.1. Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	100
		1.2. Проверка тетрадей обучающихся 1 – 4 классов	10
		1.3. Проверка письменных работ обучающихся 5 – 11 классов: - русский язык - математика - другие предметы: литература, иностранный язык, история, обществознание, география, физика, химия, биология, природоведение, МХК, информатика и ИКТ	12 10 5
		1.4. Увеличение объема выполняемой работы педагога в классах с количеством обучающихся более 25 человек	3
		1.5. Заведование учебными кабинетами при полном соответствии требованиям к кабинету, разработанным в школе: - физики, химии - информатики - остальные учебные кабинеты - учебно-опытный участок	10 7 5 10
		1.6. Заведование мастерской, теплицей, пришкольным участком, музеем	50
		1.7. Заведующему хозяйством за сложность, специальный режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	100
		1.8. Ведущему бухгалтеру за сложность работы по контролю за исполнением договорных	100

		обязательств, работу по электронному документообороту, статотчетности.	
		1.9. Секретарю-машинистке за сложность работы по ведению архива, делопроизводства, защите персональных данных.	100
		1.10. Выполнение функций социального педагога.	50
		1.11. Заведующей производством за работу по ведению отчетности по бесплатному горячему питанию учащихся.	100
		1.12. За работу в условиях криминогенной обстановки сторожу (вахтеру).	25
2.	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	2.1. Руководство методическим объединением учителей.	10
		2.2. Выполнение функций секретаря педагогического совета, совещаний при директоре.	10
		2.3. Выполнение функций инспектора по охране труда.	25
		2.4. Оформление листков нетрудоспособности.	5
		2.5. Выполнение работы ответственного за своевременное обновление информации на официальном сайте учреждения.	25
		2.6. Организация работы по профориентации обучающихся.	10
		2.7. Организация занятий обучающихся по подготовке к военно-спортивным соревнованиям.	15
		2.8. Выполнение функций преподавателя-организатора ОБЖ.	25
		2.9. Работа с военкоматом по учету военнообязанных.	50
		2.10. Работа с ветеранами педагогического труда.	10
		2.11. Организации медицинских осмотров сотрудников, работа с медицинскими книжками.	50
		2.12. Ведущему бухгалтеру за выполнение должностных обязанностей контрактного управляющего.	100
		2.13. Выполнение функций председателя ПК (в соответствии с коллективным договором).	40
		2.14. Организация подписки периодических изданий за счет дополнительных внебюджетных источников финансирования	100
		2.15. Организация работы по обеспечению пожарной безопасности учреждения.	100
		2.16. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по рабочим профессиям, за поддержание высокого санитарно-гигиенического состояния закрепленной территории.	100
		2.17. Работникам, осуществляющим	100

	<p>профессиональную деятельность по рабочим профессиям, за высокий уровень профилактических работ, своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы.</p>	
	<p>2.18. Наличие знака отличия в сфере образования: - нагрудный знак, медаль К.Д. Ушинского; - Почетная грамота Министерства образования и науки РФ, благодарность Министерства образования и науки РФ</p>	<p>7 5</p>
	<p>2.19. Педагогическим работникам за качественное дежурство по учреждению</p>	100
	<p>2.20. Заведующей производством за осуществление эффективного контроля качества приготовления пищи, соблюдение высокого уровня санитарно-гигиенических и санитарно-технических норм в производственных помещениях двух зданий</p>	100

Приложение № 3
к Положению об оплате труда работников бюджетного
общеобразовательного учреждения города Омска
«Гимназия № 75»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ
деятельности работников бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75»

№ п/п	Наименование показателя	Соотношение значения показателя с количеством баллов	Периодичность выставления	Баллы
1	Для педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории	первая категория – 5 баллов; высшая категория – 10 баллов	ежеквартально	5 10
2	Участие педагога в реализации национальных проектов	за каждый проект на школьном уровне – 3 балла; за каждый проект на муниципальном уровне – 5 баллов; за каждый проект на региональном уровне – 8 баллов (не более 16 баллов)	ежеквартально	3 5 8 не более 16
3	Участие педагога в работе инновационной площадки, стажировочной площадки, ресурсного центра, профессиональных ассоциаций и прочее	за каждый статус 3 балла (не более 6 баллов)	на период действия	не более 6
4	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства, статус призера или победителя конкурсов на всех уровнях, учредителями которых являются органы исполнительной власти Российской Федерации, регионов, муниципалитета	1 балла за участие; 3 балла за статус призера; 6 баллов за статус победителя. (не более 6 баллов)	в течение года после проведения конкурса	не более 6
5	Содействие в проведении на базе бюджетного общеобразовательного учреждения «Гимназия № 75» мероприятий муниципального,	2 балла за каждое мероприятие (не более 4 баллов)	ежеквартально	не более 4

№ п/п	Наименование показателя	Соотношение значения показателя с количеством баллов	Периодичность выставления	Баллы
8	Количество победителей и призеров по итогам участия учащихся в муниципальном, региональном и всероссийском этапах всероссийской олимпиады школьников по учебным предметам за отчетный период, а также в иных конкурсах, олимпиадах, конференциях, соревнованиях муниципального, регионального и всероссийского уровней (в том числе для воспитанников дошкольных групп)	1 балл за каждого призера; 2 балла за каждого победителя (не более 8 баллов)	ежеквартально	не более 8
9	Работа в ППЭ	техническим специалистом, помощником руководителя – 4 балла; организатором в аудитории или вне аудитории – 2 балла	ежеквартально	4 2
10	Руководство детским общественным объединением различной направленности	за каждое объединение 1 балл (не более 3 баллов)	ежеквартально	не более 3
11	Работа в лагере дневного пребывания в каникулярное время за отчетный период	организация оздоровления, отдыха и занятости учащихся в каникулярное время – 2 балла	ежеквартально	2
12	Работа классного руководителя, воспитателя с родителями (законными представителями) по организации дополнительного образования детей и содействие в ресурсном обеспечении деятельности учреждения	от 80% детей заняты в дополнительном образовании, в том числе по договорам на предоставлении платных образовательных услуг в гимназии – 3 балла; содействие в привлечении внебюджетных ресурсов на развитие гимназии – 3 балла; (не более 6 баллов)	ежеквартально	3 3 не более 6
13	Содействие в организации социального партнерства	сотрудничество с районным комитетом Омской областной организации	ежеквартально	не более 5

№ п/п	Наименование показателя	Соотношение значения показателя с количеством баллов	Периодичность выставления	Баллы
		Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации не более 5 баллов		
14	Выполнение отдельных поручений директора	не более 15 баллов	ежеквартально	не более 15
15	Положительная динамика или сохранение стабильно высокого показателя количества дней пребывания воспитанников в дошкольной группе	от 50 % до 60 % – 5 баллов; от 60,01 % до 70 % – 10 баллов; от 70,01 % и более – 15 баллов	ежеквартально	5 10 15
16	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей) услугами	5 баллов за отсутствие обоснованных обращений граждан	ежеквартально	5
	Всего максимально			100

Приложение № 4
к Положению об оплате труда работников бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ

деятельности бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75»

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
Целевые показатели по основной деятельности						
P1	Соответствие деятельности бюджетного общеобразовательного учреждения города Омска «Гимназия № 75» (далее – бюджетное учреждение) требованиям законодательства в сфере образования	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования в отчетном периоде; - штрафы, выписанные надзорными органами за нарушение законодательства в сфере образования, обжалованные руководителем бюджетного учреждения через суд в отчетном периоде; - наличие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования, замечания по которым устранены в полном объеме в отчетном периоде в соответствии с установленным сроком или досрочно; - наличие предписаний надзорных органов о нарушении законодательства в сфере образования, замечания по которым не устранены или устранены не в полном объеме 	Балл (суммируется)	<p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">0</p>	Информация бюджетного учреждения, предписания надзорных органов	Квартальная
P2	Функционирование системы государственно-общественного управления	$P2 = A$, где: A – участие органов государственно-общественного управления в деятельности	Балл		Информация бюджетного учреждения	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		бюджетного учреждения в отчетном периоде (да/нет) Р2 = да Р2 = нет		5 0		
Р3	Соответствие качества оказываемых муниципальных услуг города Омска стандартам качества оказания муниципальных услуг	Р3 = А, где: А – достигнутые критерии оценки качества оказываемых муниципальных услуг города Омска стандартам качества оказания муниципальных услуг в отчетном периоде $0,9 < P3 \leq 1$ $0,75 < P3 \leq 0,89$ $0,50 < P3 \leq 0,74$ $0 \leq P3 \leq 0,49$	Балл	5 3 1 0	Отчет о выполнении муниципального задания	Квартальная
Р4	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса бюджетного учреждения	Р4 = А, где: А – отсутствие травматизма, иных несчастных случаев в бюджетном учреждении, происшедших по причине нарушений требований СанПиН, охраны труда в отчетном периоде (да/нет) Р4 = да Р4 > нет	Балл	5 0	Информация бюджетного учреждения, наличие актов о расследовании несчастных случаев	Квартальная
Р5	Доля учащихся бюджетного учреждения, получивших среднее общее образование	- 100% - менее 100%	Балл	5 0	Отчет руководителя бюджетного учреждения (приказы, книги выдачи аттестатов бюджетного учреждения)	Годовая
Р6	Доля учащихся	$P6 = A / B \times 100$, где:	Балл		Информация	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	10 – 11-х классов бюджетного учреждения, изучающих общеобразовательные предметы на профильном уровне (от одного до трех предметов)	<p>А – количество учащихся 10 – 11-х классов бюджетного учреждения в отчетном периоде, изучающих хотя бы один общеобразовательный предмет на профильном уровне;</p> <p>В – общее количество учащихся 10-х и 11-х классов бюджетного учреждения в отчетном периоде</p> <p>96% < Р6 ≤ 100% 80% < Р6 ≤ 95% 0% < Р6 ≤ 80%</p>		5 2 0	бюджетного учреждения, Статистический отчет ОШ – 1	
Р7	Наличие и реализация в бюджетном учреждении программ, проектов для обучения учащихся с особыми образовательными потребностями: одаренных, имеющих проблемы в состоянии здоровья, а также по программам коррекционно-развивающего обучения	<p>Р7 = А, где:</p> <p>А – наличие и реализация программ, проектов для обучения учащихся бюджетного учреждения с особыми образовательными потребностями в отчетном периоде (да/нет)</p> <p>Р7 = да Р7 = нет</p>	Балл	5 0	Информация бюджетного учреждения	Квартальная
Р8	Наличие в бюджетном учреждении участников, победителей и призеров из числа педагогических работников бюджетного учреждения в профессиональных конкурсах, грантах и т.п.	<ul style="list-style-type: none"> - победа на федеральном уровне; - победа на областном уровне; - победа на муниципальном уровне; - призовое место на федеральном уровне; - призовое место на областном уровне; - призовое место на муниципальном уровне; - участие на федеральном уровне; - участие на областном уровне; - участие на муниципальном уровне; - отсутствие участников, победителей и 	Балл	10 9 8 7 6 5 4 3 2 0	Наличие приказов, грамот, дипломов, свидетельств и т.п.	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p>призеров</p> <p>(при наличии участников, победителей и призеров по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>				
P9	Наличие победителей и призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, фестивалей и т.п. из числа учащихся бюджетного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - на федеральном уровне; - на областном уровне; - на муниципальном уровне; - отсутствие победителей и призеров <p>(при наличии победителей и призеров по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	5 3 2 0	Наличие приказов, грамот, дипломов, свидетельств и т.п.	Квартальная
P10	Осуществление в бюджетном учреждении инновационной и (или) опытно - экспериментальной деятельности	<p>$P10 = A$, где:</p> <p>A – наличие инновационной деятельности и (или) опытно - экспериментальной деятельности в отчетном периоде (да/нет)</p> <p>$P10 = \text{да}$ $P10 = \text{нет}$</p>	Балл	5 0	Наличие приказа, распоряжения, сертификата, удостоверения и т.п.	Квартальная
P11	Участие в мероприятиях по обобщению и распространению опыта работы бюджетного учреждения и отдельных педагогических работников	<ul style="list-style-type: none"> - на федеральном и международном уровне; - на областном уровне; - на муниципальном уровне; - неучастие <p>(при участии по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)</p>	Балл	5 3 2 0	Наличие публикаций, дипломов, сертификатов, удостоверений и т.п.	Квартальная
P12	Доля учащихся бюджетного учреждения, получающих дополнительные	<p>$P12 = A / B \times 100$, где:</p> <p>A – число учащихся бюджетного учреждения в отчетном периоде, которым</p>	Балл		Приказы бюджетного учреждения,	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	образовательные услуги (в том числе платные)	оказываются дополнительные образовательные услуги, в том числе платные; В – общее количество учащихся бюджетного учреждения в отчетном периоде 70% < P12 ≤ 100% 50% < P12 ≤ 70% 30% < P12 ≤ 50% 0% < P12 ≤ 30% P12 = 0		5 4 3 1 0	договоры с родителями (законными представителями) учащихся бюджетного учреждения, информация бюджетного учреждения	
P13	Информационная открытость БОУ, предоставление муниципальных услуг в электронном виде (дневник.ru)	- наличие сайта бюджетного учреждения в соответствии с требованиями законодательства: - имеется; - не имеется; - своевременное размещение на сайте информации о работе бюджетного учреждения (протоколы заседаний комиссий, собраний, принятые решения, новации, достижения и т.п.): - своевременное размещение; - периодическое размещение; - информация не обновляется; - предоставление муниципальных услуг в электронном виде (дневник.ru): - предоставляются; - не предоставляются	Балл (суммируется)	5 0 5 2 0 5 0	Информация бюджетного учреждения, информация структурных подразделений департамента образования Администрации города Омска	Квартальная
P14	Охват полноценным горячим питанием учащихся БОУ	P14 = A / B × 100, где: A – количество учащихся бюджетного учреждения, получающих горячее питание в	Балл		Информация бюджетного учреждения,	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		отчетном периоде; В – общее количество учащихся бюджетного учреждения в отчетном периоде 70% < P14 ≤ 100% 60% < P14 ≤ 75% 45% < P14 ≤ 60% 0% < P14 ≤ 45%		5 3 2 0	информация структурных подразделений департамента образования Администрации города Омска	
P15	Результаты государственной (итоговой) аттестации (далее – ГИА) выпускников бюджетного учреждения в формате единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ)	- наличие выпускников бюджетного учреждения набравших по результатам ЕГЭ от 80 до 90 баллов; - наличие выпускников бюджетного учреждения набравших по результатам ЕГЭ от 91 до 99 баллов; - наличие выпускников бюджетного учреждения набравших по результатам ЕГЭ максимальное количество 100 баллов	Балл (суммируется)	5 7 10	Информация бюджетного учреждения, информация структурных подразделений департамента образования Администрации города Омска	Третий квартал (по итогам сдачи федеральной отчетности ОШ – 1 и результатов ГИА)
Целевые показатели по финансово-хозяйственной деятельности						
P16	Готовность бюджетного учреждения к новому учебному году	- наличие акта о приеме бюджетного учреждения, подписанного до 1 сентября; - наличие акта о приеме бюджетного учреждения, подписанного после 1 сентября; - отсутствие акта о приеме бюджетного учреждения к новому учебному году	Балл	5 1 0	Наличие акта о приеме бюджетного учреждения к учебному году	Годовая
P17	Реализация мероприятий, направленных на снижение потребления энергетических ресурсов	$P17 = ((Э_2/Э_1 + T_2/T_1 + XВ_2/XВ_1 + В_2/В_1)/4) \times 100$, где: Э ₁ – фактический объем потребления электроэнергии в натуральном выражении за отчетный период;	Балл		Информация бюджетного учреждения	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		<p> E_2 – фактический объем потребления электроэнергии в натуральном выражении за аналогичный период прошлого года; T_1 – фактический объем потребления тепловой энергии в натуральном выражении за отчетный период; T_2 – фактический объем потребления тепловой энергии в натуральном выражении за аналогичный период прошлого года; $XВ_1$ – фактический объем потребления холодной воды в натуральном выражении за отчетный период; $XВ_2$ – фактический объем потребления холодной воды в натуральном выражении за аналогичный период прошлого года; V_1 – фактический объем потребления водоотведения в натуральном выражении за отчетный период; V_2 – фактический объем потребления водоотведения в натуральном выражении за аналогичный период прошлого года </p> <p> $P17 > 100\%$ $90\% < P17 \leq 100\%$ $60\% < P17 \leq 90\%$ $0\% \leq P17 \leq 60\%$ </p> <p>(при условии увеличения площадей (дополнительные здания, пристрой) в отчетный период предусматривается повышение показателя на 1 балл)</p>		<p>5</p> <p>4</p> <p>3</p> <p>0</p>		
P18	Качество финансового менеджмента	$P18 = A$, где: A – достигнутый уровень качества финансового менеджмента за отчетный	Балл		Отчет бюджетного учреждения о проведении	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		период $0,9 < P18 \leq 1$ $0,6 < P18 \leq 0,89$ $0,0 \leq P18 \leq 0,59$		5 3 0	оценки качества финансового менеджмента	
P19	Содержание и развитие инфраструктуры бюджетного учреждения (действующие бассейны, теплицы, школьные музеи, наличие автотранспорта и т.п.)	P19 = А, где: А – наличие действующей инфраструктуры бюджетного учреждения (да/нет) P19 = да P19 = нет	Балл	3 0	Информация бюджетного учреждения, информация структурных подразделений департамента образования Администрации города Омска	Квартальная
Целевые показатели деятельности, направленные на работу с кадрами						
P20	Доля работников бюджетного учреждения, имеющих высшее профессиональное образование, от общего количества работников бюджетного учреждения	P20 = А / В × 100, где: А – количество работников бюджетного учреждения, имеющих высшее профессиональное образование в отчетном периоде; В – общее количество работников бюджетного учреждения в отчетном периоде P20 = 0% $0\% < P20 \leq 50\%$ $50\% < P20 \leq 60\%$ P20 > 60%	Балл	0 1 3 5	Отчет бюджетного учреждения	Квартальная
P21	Доля педагогических работников бюджетного учреждения, имеющих высшую и первую квалификационные	P21 = А / В × 100, где: А – количество аттестованных педагогических работников бюджетного учреждения на высшую и первую квалификационные категории в отчетном	Балл		Отчет бюджетного учреждения	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
	категории (без учета внешних совместителей)	<p>периоде; В – общее количество педагогических работников бюджетного учреждения в отчетном периоде</p> <p> $P21 = 0\%$ $0\% < P21 \leq 30\%$ $30\% < P21 \leq 40\%$ $P21 > 40\%$</p>		<p>0</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>5</p>		
P22	Доля педагогических работников бюджетного учреждения, прошедших повышение квалификации (один раз в три года), профессиональную переподготовку, от общего количества педагогических работников бюджетных учреждений	<p>$P22 = A / B \times 100$, где: А – количество педагогических работников бюджетного учреждения, прошедших повышение квалификации, профессиональную переподготовку в отчетном периоде; В – общее количество педагогических работников бюджетного учреждения в отчетном периоде</p> <p> $P22 = 0\%$ $0\% < P22 \leq 50\%$ $50\% < P22 \leq 70\%$ $P22 > 70\%$</p>	Балл	<p>0</p> <p>1</p> <p>3</p> <p>5</p>	Отчет бюджетного учреждения	Квартальная
P23	Доля численности педагогических работников в возрасте до 30 лет, от общего количества педагогических работников бюджетного учреждения	<p>$P23 = A / B \times 100$, где: А – количество педагогических работников бюджетного учреждения в возрасте до 30 лет в отчетном периоде; В – общее количество педагогических работников бюджетного учреждения в отчетном периоде</p> <p> $P23 \geq 17\%$ (в 2013 году) $P23 < 17\%$ (в 2013 году)</p>	Балл	<p>5</p> <p>0</p>	Отчет бюджетного учреждения	Квартальная

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Источник информации	Периодичность
		- участие на областном уровне; - участие на муниципальном уровне (при наличии победителей, призеров и участников по нескольким уровням балл присваивается по наивысшему уровню)		6 4		
Целевые показатели соблюдения исполнительской дисциплины						
P27	Своевременность представления отчетности, сведений, информации по вопросам, касающимся деятельности бюджетного учреждения	P27 = А, где: А – своевременность представления отчетности, сведений, информации в отчетном периоде (да/нет) P27 = да P27 = нет	Балл	5 0	Информация структурных подразделений бюджетного учреждения	Квартальная
P28	Качество представления отчетности, сведений, информации по вопросам, касающимся деятельности бюджетного учреждения	P28 = А, где: А - отсутствие замечаний по отчетности, сведений, информации по вопросам, касающимся деятельности бюджетного учреждения в отчетном периоде (да/нет) P28 = да P28 = нет	Балл	5 0	Информация структурных подразделений бюджетного учреждения	Квартальная
P29	Выполнение отдельных поручений директора бюджетного учреждения	P29 = А, где: А – своевременность и отсутствие замечаний по выполнению отдельных поручений директора бюджетного учреждения в отчетном периоде (да/нет) P29 = да P29 = нет	Балл	10 0	Информация руководителей структурных подразделений бюджетного учреждения	Квартальная
Максимальное количество баллов				196	x	

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью: Наумова
Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина Владимировна, o=БОУ
г. Омска "Гимназия № 75", ou=директор,
email=gimnasia75@mail.ru, c=RU
Дата: 2021.12.30 15:45:57 +06'00'

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Работодатель

От имени работников организации

Директор бюджетного общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

Председатель профсоюзного комитета

_____ И.В. Наумова

_____ Т.Н. Говорова

" ____ " _____ 2021 г.

" ____ " _____ 2021 г.

СОГЛАШЕНИЕ

ПО ОХРАНЕ ТРУДА РАБОТОДАТЕЛЕЙ И УПОЛНОМОЧЕННЫХ РАБОТНИКАМИ
ПРЕДСТАВИТЕЛЬНЫХ ОРГАНОВ БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА ОМСКА «ГИМНАЗИЯ № 75»
на 2022 год

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1	Приобретение средств индивидуальной защиты	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	2	3 000	В течение года	Заведующий хозяйством
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	42	2100		
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	2	1000		
		Фартук из полимерных	4	1000		

		материалов с нагрудником.				
2	Проводить ежегодный проф. осмотр работников	Человек	95	245000	Май – август	Директор, мед. работник
3	Ознакомление работника с охраной труда на рабочем месте				При приеме на работу, по плану	Директор, ответственный по охране труда
4	Обеспечение инструкциями по охране труда				Сентябрь, январь	Директор, ответственный по охране труда
5	Расследование несчастных случаев на рабочем месте				В течение года	Директор, ответственный по охране труда
6	Приобрести аптечки первой медицинской помощи		32 комплекта	32000	Август, январь	Заведующий хоз. хозяйством

Примечание: выполнение пунктов соглашения возможно при условии финансирования департамента образования Администрации города Омска.

Директор БОУ г. Омска «Гимназия № 75»

И.В. Наумова

Председатель профсоюзного комитета БОУ г. Омска «Гимназия № 75»

Т.Н. Говорова

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью:
Наумова Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина Владимировна,
o=БОУ г. Омска "Гимназия № 75",
ou=директор,
email=gimnasia75@mail.ru, c=RU
Дата: 2021.12.30 15:46:53 +06'00'

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Работодатель

От имени работников организации

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

Председатель профсоюзного комитета

_____ И.В. Наумова

_____ Т.Н. Говорова

" ____ " _____ 2021 г.

" ____ " _____ 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск
за ненормированный рабочий день
в БОУ г. Омска «Гимназия № 75»

1. Заместитель директора – 3 дня.
2. Заведующий хозяйством – 3 дня.
3. Секретарь-машинистка – 3 дня.
4. Главный бухгалтер – 3 дня.
5. Ведущий бухгалтер – 3 дня.

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью:
Наумова Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина Владимировна,
o=БОУ г. Омска "Гимназия № 75",
ou=директор, email=gimnasia75@mail.ru,
c=RU
Дата: 2021.12.30 15:47:37 +06'00'

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Работодатель

От имени работников организации

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

Председатель профсоюзного комитета

_____ И.В. Наумова

_____ Т.Н. Говорова

" ____ " _____ 2021 г.

" ____ " _____ 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатную выдачу
мыла, смывающих и обезвреживающих веществ в БОУ города Омска
«Гимназия № 75»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование выдаваемых моющих средств	Норма выдачи (в месяц)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло Защитный крем для рук	200 гр или 250 мл жидкого с дозатором 100 мл
2	Дворник	Мыло	200 гр или 250 мл жидкого с дозатором
3	Заведующий хозяйством	Мыло	200 гр или 250 мл жидкого с дозатором

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального
развития РФ от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых
норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих
средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников
смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Ответственный по охране труда

Л.Г. Доля

Наумова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой подписью:
Наумова Ирина Владимировна
DN: cn=Наумова Ирина
Владимировна, o=БОУ г. Омска
"Гимназия № 75", ou=директор,
email=gimnasia75@mail.ru, c=RU
Дата: 2021.12.30 15:48:18 +06'00'

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Работодатель

От имени работников организации

Директор бюджетного
общеобразовательного учреждения
города Омска «Гимназия № 75»

Председатель профсоюзного комитета

_____ Т.Н. Говорова

_____ И.В. Наумова

" ____ " _____ 2021 г.

" ____ " _____ 2021 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, для которых в соответствии с Типовыми
отраслевыми нормами предусматривается бесплатная выдача спецодежды,
спец. обуви и других средств индивидуальной защиты в БОУ г. Омска
«Гимназия № 75»

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (кол-во единиц)
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
2	Дворник	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 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
3	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
4	Повар	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
5	Электромонтер по	Костюм для защиты от	1 шт.

	ремонту и обслуживанию электрооборудования	общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Боты или галоши диэлектрические дежурные Перчатки диэлектрические Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 пара 6 пар дежурные до износа до износа до износа
6	Слесарь - сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 пара 12 пар
7	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 9 декабря 2014 года № 997н «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».

Ответственный по охране труда

Л.Г. Доля