

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель Общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска

 / И.Н. Пуненкова /

« 10 »_декабря 2024 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

И. о. директора МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска



И.Н. Мудриченко

« 10 »_декабря_2024_года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №3 имени Героя России**

Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска

(МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска)

на 2024 - 2026 годы

(коллективный договор заключен
сроком на 3 года)

г. Южно-Сахалинск

ОГЛАВЛЕНИЕ:

Раздел 1 Общие положения

Раздел 2. Трудовой договор

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

Раздел 7. Гарантии и льготы, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Раздел 8. Охрана труда

Раздел 9. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Раздел 10. Заключительные положения

Приложение 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка»;

Приложение 2 к коллективному договору «Положение об использовании экономии фонда оплаты труда в МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска»

Приложение 3 к коллективному договору «Соглашение по охране труда»;

Приложение 4 к коллективному договору «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАОУ СОШ №3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска»;

Приложение 5 к коллективному договору «Перечень должностей работников, получающих смывающие и обеззараживающие средства».

РАЗДЕЛ 1

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средняя общеобразовательная школа № 3 имени Героя России Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска (МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска), далее - Учреждение и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным Законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональными, территориальными соглашениями, действующими на территории Сахалинской области и г. Южно-Сахалинска и другими нормативно - правовыми актами с целью установления взаимных обязательств работников и работодателя в области регулирования социально-трудовых прав и интересов работников и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице представителя - директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа № 3 имени Героя России Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска Клыковой Юлии Владимировны;
- Работники в лице Председателя Общего собрания трудового коллектива - Пуненковой Ирины Николаевны.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе совместителей).

1.5. В случае реорганизации сторон, подписавших настоящий коллективный договор, выполнение обязательств по настоящему коллективному договору возлагается на их правопреемников.

1.6. Каждая из сторон, подписавших коллективный договор, вправе в период его действия вносить предложения об изменении и дополнении условий коллективного договора. Предложения принимаются с согласия сторон, внесение в коллективный договор изменений и дополнений, снижающих уровень гарантий в сравнении с ранее установленными, возможно, за исключением случаев, если это противоречит действующему законодательству и ухудшает положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Изменения и дополнения в коллективный договор, вносятся после их принятия общим собранием (конференцией) работников Учреждения. Изменения и дополнения в коллективный договор оформляются совместным решением работодателя и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

1.7. Предмет Договора.

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.8. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллектив-

ного договора. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 27.12.2024г.

Стороны имеют право продлить коллективный договор на срок не более трех лет.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.10. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующими органами по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу, прием на работу оформляется трудовым договором, и работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу, содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между Работником и Работодателем электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи Работодателя и усиленной квалифицированной электронной подписи Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

2.3. При приеме на работу работодатель или его уполномоченный представитель (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работников под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. При отсутствии указанной работы или отказе работника от

предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса. В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев. Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа совета трудового коллектива. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

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.

2.5. 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. Прием на работу граждан, для которых может устанавливаться испытательный срок, условия испытаний могут быть включены в трудовой договор только по согласованию сторон на основании статьи 70 ТК РФ.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.

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

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот

период для выполнения другими учителями.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

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

2.14. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением о системе оплаты труда работников Учреждения. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

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

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

РАЗДЕЛ 3.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

3. Стороны пришли к соглашению, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель при согласовании представителей Общего собрания трудового коллектива и секретаря, ведущего протокол при обсуждении локального нормативного акта приходят к общему мнению и подписывают локальный нормативный акт.

При согласовании Общего собрания трудового коллектива работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации курсов работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников и иных работников за счет внебюджетных средств учреждения.

3.4. Педагогические работники имеют право на реализацию своих трудовых прав и социальных гарантий в том числе право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

3.6. Работодатель также обязан:

3.6.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 177 ТК РФ.

3.6.2. Предоставлять работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173,173.1,174, 176,177 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях. Предоставление гарантий и компенсаций, установленных статьями 173 - 177 ТК РФ, работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, за счет бюджетных средств действующим законодательством не предусмотрено.

3.6.3. По результатам аттестации педагогических работников, устанавливая работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией, таким образом устанавливается квалификационная категория, наличие которой является основанием для установления повышающих коэффициентов к заработной плате.

3.6.4. Работодатель обязан создать условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов, т.е. оказанию индивидуальной помощи нуждающимся в дополнительных мерах содействия принимаемым и принятым на работу гражданам из числа инвалидов с учетом рекомендаций индивидуальной программы реабилитации или абилитации об имеющихся у него ограничениях жизнедеятельности, а также о показанных видах трудовой деятельности, путем приспособления с учетом его потребностей маршрута передвижения по территории организации, обеспечения доступности необходимых служебных помещений и информации, оснащения (оборудования) специального рабочего места, определения особенностей распорядка рабочего дня с учетом требований трудового законодательства, закрепления при необходимости наставника.

РАЗДЕЛ 4 ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять (согласно ч. 1. ст.29 ТК РФ ,ст.31 ТК РФ) представителя Общего собрания трудового коллектива совета трудового коллектива организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников Учреждения, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проект приказа о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работниками предпенсионного возраста являются работники в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно (Федеральный закон от 03.10.2018 № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий»).
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- в соответствии со статьей 261 ТК РФ одинокие родители, воспитывающие малолетних детей до 14 лет или детей-инвалидов до 18 лет, не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата Учреждения, в связи с чем преимущественное право в отношении них не рассматривается;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- выпускникам образовательных учреждений, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении

вакансий.

Работнику, увольняемому из Учреждения, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок последовательно за четвертый, пятый и шестой месяцы со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на соответствующий месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение соответственно трех, четырех и пяти месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно второго и третьего месяцев со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания соответственно четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере пятикратного среднего месячного заработка. Если работнику уже были произведены выплаты среднего месячного заработка за второй, третий, четвертый или пятый месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанных выплат.

При ликвидации Учреждения выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а также выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) единовременной компенсации, предусмотренных частями первой - третьей и пятой настоящей статьи, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

РАЗДЕЛ 5

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными трудовыми инструкциями работников и должностными обязанностями.

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

5.1.3. Для работников - женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (40 часов), (ст. 320 ТК РФ).

5.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам определяется с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы. Трудовым кодексом РФ разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

5.1.5. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

5.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом Учреждения (заседания Педагогического совета, родительские собрания и т.п.) и другой регламентированной педагогической деятельностью, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных части 3 статьи 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится, исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат (постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 №26-П).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

- оплата труда работников Учреждения производится, исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается.

5.1.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до 3 лет.

5.1.9. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными трудовыми обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным соответствующими ст.60.2. и 151 ТК РФ. , оплата труда работников Учреждения производится, исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.1.10. Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего общей продолжительности рабочего времени до каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.1.11. В каникулярное время обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, работников, который утверждается приказом директора и обязателен для исполнения работодателем и работником. О времени начала отпуска работодатель уведомляет работника под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати 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 ТК РФ (ст. 126 ТК РФ).

5.1.13. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

Инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.(в ред. Федерального закона от 01.12.2014 N 419-ФЗ)

Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Для инвалидов и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное

время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.
(в ред. Федерального закона от 09.06.2001 N 74-ФЗ)

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках).

5.1.14. Кроме ежегодных основных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам Учреждения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

Лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней;

Работникам, с ненормированным рабочим днем (кроме работников, работающих на условиях неполного рабочего времени, педагогических работников):

- Заместителю директора (по безопасности, по административно-хозяйственной части) - 6 (шесть) календарных дней;
- главному бухгалтеру - 9 (девять) календарных дней;
- ведущий бухгалтер - 6 (шесть) календарных дня;
- бухгалтер 1 категории - 6 (шесть) календарных дня;
- заведующий канцелярией - 6 (шесть) календарных дня;
- специалист по кадрам - 6 (три) календарных дня.»..5.1.15.

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

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

- участникам Великой Отечественной войны- до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранений, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до пяти дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.2. Педагогические работники Учреждения, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года».

5.3. Общим выходным днем является воскресенье.

5.4. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников Учреждения устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в свободное от учебно-воспитательного процесса время. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка согласно ст.108 ТК РФ.

5.5. Дежурство педагогических работников Учреждения должно начинаться не менее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

РАЗДЕЛ 6

ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с положением об оплате труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 3 имени Героя России Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска, утверждённым приказом директора от 25.07.2022 № 01-2507/ОД

6.1.1. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме (рублях).

6.1.2. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

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

6.1.3. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

- за первую половину месяца - 27 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца — 12 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у работодателя системой оплаты.

6.1.5. Оплата труда работникам Учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников Учреждения, разработанного в соответствии с Постановлением администрации города Южно-Сахалинска от 11.03.2015 г. № 592-па «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных учреждений дополнительного образования детей городского округа «Город Южно-Сахалинск».

6.1.6. Заработная плата работников Учреждения за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады работников), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты, учитывающие особенности труда педагогических работников;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.1.7. Доплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, на основании результатов специальной оценки условий труда.

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Размер доплаты к ставке заработной платы рассчитывается исходя из установленной ставки заработной платы, исчисленной с учетом объема фактической педагогической работы или учебной (преподавательской) работы педагогического работника.»

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6.1.8. 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 (ст. 151 ТК РФ).

Дополнительная работа может быть поручена в виде следующих вариантов (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ):

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

Срок, в течении которого должна выполняться дополнительная работа, конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ч.2 ст. 151 ТК РФ).

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ч. 3, 4 ст. 60.2 ТК РФ).

6.2. Работодатель устанавливает систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска.

6.2.1. 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.

6.2.2. 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.

6.2.3. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.2.4. 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, работникам выплачивается заработная плата за выполнение трудовых обязанностей в порядке, установленном разделом V приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 года № 536 «Об учреждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педаго-

гических и иных работников учреждений, осуществляющих образовательную деятельность:

Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников».

В эти периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных режимом рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

6.2.5. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам Учреждения не производится в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

6.3. Выплата единовременных премий и оказание материальной помощи работникам производится в соответствии с Положением об использовании экономии фонда оплаты труда в МАОУ СОШ №3 Имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска (приложение №3).

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1 гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);
- Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска (отдыха) и обратно

работника и неработающих членов его семьи производится перед их отъездом в отпуск (к месту отдыха) исходя из примерной стоимости проезда.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска (с места отдыха) на основании представленных билетов или других документов, подтверждающих расходы, связанные с проездом в отпуск. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска (отдыха) и обратно в размере фактических расходов (за исключением оплаты стоимости проезда личным транспортом), подтвержденных проездными документами (билетами), включая оплату услуг по оформлению проездных документов (билетов), иных обязательных сборов и платежей, установленных перевозчиком, а также дополнительных сборов, установленных уполномоченным агентом (далее транспортная организация), предоставление постельных принадлежностей при следовании на железнодорожном и водном транспорте, в зависимости от вида используемого транспорта, но не выше стоимости проезда:

- воздушным транспортом - по тарифу экономического класса. Тарифы класса "Комфорт" к оплате не принимаются;
- на железнодорожном транспорте - в купейном вагоне, а также в вагоне общего (экономического) класса электропоезда "Аэроэкспресс" к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу;
- водным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в двухместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

- по шоссейным и грунтовым дорогам - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости провоза багажа независимо от категории (по количеству мест, весу, габаритам) сверхнормативного багажа, установленной перевозчиком, в размере документально подтвержденных расходов, но не свыше 2500 рублей.

При проезде к месту использования отпуска (отдыха) и обратно несколькими видами транспорта работнику компенсируется общая сумма расходов на оплату проезда в пределах норм, установленных настоящим пунктом.

В случае если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено настоящим пунктом, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (неработающим членам его семьи) транспортной организацией на дату приобретения билета.

В случае если работник организации (неработающие члены его семьи) проводит отпуск (отдых) в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника) и обратно по фактическим расходам или на основании справки о минимальной стоимости проезда на дату приобретения билета в соответствии с установленными настоящим пунктом категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов. При этом остановки в других населенных пунктах следования к конечному месту проведения отдыха (независимо от срока пребывания в населенных пунктах и количества остановок в разных населенных пунктах) не являются препятствием для оплаты проезда. Компенсация стоимости проезда к месту проведения отпуска (одному из мест по выбору работника) и обратно производится при условии проезда по кратчайшему пути следования к выбранному месту использования отпуска (отдыха).

В случае использования работником и неработающими членами его семьи отпуска (отдыха) за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением.

Компенсация расходов по проезду работника и неработающих членов его семьи по территории Российской Федерации при выезде в отпуск (к месту проведения отдыха) за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту производится пропорционально пути следования по территории Российской Федерации (в воздушном пространстве) до места посадки в зарубежном аэропорту либо в случае промежуточных посадок за рубежом - до места первой промежуточной посадки в зарубежном аэропорту на основании справки транспортной организации либо туристической организации (туроператора или турагента) о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета). При этом информация о стоимости перевозки по территории Российской Федерации указывается на фактическую дату проезда работника и неработающих членов его семьи к месту проведения отпуска (отдыха).

Указанная в справке стоимость определяется как процентная часть стоимости воздушной перевозки согласно перевозочному документу, соответствующая процентному отношению расстояния, рассчитанного по ортодромии маршрута полета воздушного судна в воздушном пространстве Российской Федерации (ортодромия по Российской Федерации), к общей ортодромии маршрута полета воздушного судна.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до дости-

жения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

В случае оплаты проездных документов (билетов) в иностранной валюте компенсация расходов производится в рублях по курсу, установленному Центральным банком Российской Федерации на дату приобретения билета.;

- работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), или прошедших вакцинация от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) отдельными видами вакцины производится в 2 этапа предоставляется при использовании двухкомпонентных вакцин при прохождении обоих этапов вакцинации, поскольку сертификат в таких случаях выдается только после второго этапа, двух оплачиваемых дней отдыха;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

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

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

7.2.3. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

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

7.2.5. Обеспечивает работникам бесплатное пользование библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2.6. Работодатель обязан создать дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также предусмотреть возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Применение гибких форм занятости и дистанционной занятости, содействие трудоустройству женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, в том числе содействие самозанятости населения.

Дополнительные меры преимущества реализуются в отношении женщин данной категории, обратившихся также в органы службы занятости субъектов Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 8.

ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1 Работодатель обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Для реализации этого права заключить соглашения по охране труда и плана ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков с определением в нем организационных и

технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 2).

8.1.3. Провести в Учреждении специальную оценку условий трудами по ее результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда. В состав комиссии по проведению специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать специалиста по охране труда и представителя трудового коллектива.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

8.1.5. Проводить со всеми поступающими на работу, с работниками, а также работниками переведенными на другую работу, обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. В соответствии с ст.212 ТК РФ обеспечить: - недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.6. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

8.1.7. Организовать обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников Учреждения. Руководители и специалисты 1 раз в 3 года, работники рабочих профессий 1 раз в год.

8.1.8. Проводить повторный инструктаж один раз в 6 месяцев, внеплановый и целевой по мере необходимости в соответствии с приказом руководителя.

8.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Согласовать их с Собранием трудового коллектива.

8.1.10. Обеспечивать за счет средств работодателя специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 3), а также смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке» (ст. 212 ТК РФ). (Приложение № 4), в соответствии с типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.11. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.13. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.13. Обеспечить расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве в соответствии с действующим законодательством.

8.1.14. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере не менее двух третей средней зара-

ботной платы работника.

8.1.15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.16. Осуществлять, совместно с коллективом работников, контроль за соответствием условий труда на каждом рабочем месте, требованиям охраны труда, состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты (ст. 212 ТК РФ).

8.1.17. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

Не допущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;(ст. 212 ТК РФ)

8.1.18. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда может осуществляться также за счет добровольных взносов организаций и физических лиц.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда

8.1.18.1. Работодатель в соответствии с Рекомендацией о ВИЧ/СПИДе в сфере труда (№ 200), принятой на Международной конференции труда, и пунктом 4.3.10 Соглашения содействует по вопросам профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах и защиты права на труд для работников, живущих с ВИЧ, а также планы по их реализации и применять обучающий модуль для информирования работающего населения по вопросам профилактики и лечения ВИЧ-инфекции/СПИДа на рабочем месте с оценкой уровня знания и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ (<http://www.eisot.rosmintmd.ru>).

8.1.19. Оказывать содействие проверяющим органам в сфере охраны труда с предоставлением необходимой документации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда - принимать меры к их устранению.

8.1.20. Работодатель обязан: включать в трудовые договоры работников или утверждать локальным нормативным актом норм выдачи смывающих и обезвреживающих средств (далее - СМОБС), соответствующих условиям труда на рабочем месте с доведением до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление, и информированию работников о правилах применения СМОБС при их выдаче (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников СМОБС» утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1 122н) - ознакомить работников при проведении вводного инструктажа с правилами обеспечения работников СИЗ, а также с соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи СИЗ (в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утвержденными

приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н); проводить оценки профессиональных рисков расследование микроповреждений (микротравм), ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, обеспечение работников СИЗ и СМОБС согласно Единым типовым нормам и другие;

- в соответствии с разделом X ТК РФ утвердить новые нормативных правовых актов, включая новый порядок обучения работников по охране труда, примерное положение о системе управления охраной труда, рекомендации по выбору метода оценки профессиональных рисков и другие;

- проводить иные мероприятия социального партнёрства, заключенного между полномочными представителями работников и работодателей на региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства. (Реестр соглашений расположен на сайте агентства: Главная/Трудовые отношения и социальное партнерство /Реестр региональных, отраслевых, территориальных соглашений в сфере труда).

8.2. Работники обязуются:

- включать в трудовые договоры работников или утверждать локальным нормативным актом норм выдачи смыывающих и обезвреживающих средств (далее - СМОБС), соответствующих условиям труда на рабочем месте с доведением до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление, и информированию работников о правилах применения СМОБС при их выдаче (в соответствии со Стандартом безопасности труда «Обеспечение работников СМОБС» утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1 122н) - ознакомить работников при проведении вводного инструктажа с правилами обеспечения работников СИЗ, а также с соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи СИЗ (в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников СИЗ, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н); проводить оценки профессиональных рисков расследование микроповреждений (микротравм), ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, обеспечение работников СИЗ и СМОБС согласно Единым типовым нормам и другие;

- в соответствии с разделом X ТК РФ утвердить новые нормативных правовых актов, включая новый порядок обучения работников по охране труда, примерное положение о системе управления охраной труда, рекомендации по выбору метода оценки профессиональных рисков и другие;

- проводить иные мероприятия социального партнёрства, заключенного между полномочными представителями работников и работодателей на региональном, отраслевом и территориальном уровнях социального партнерства. (Реестр соглашений расположен на сайте агентства: Главная/Трудовые отношения и социальное партнерство [Реестр региональных, отраслевых, территориальных соглашений в сфере труда).

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

8.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2.5. Незамедлительно извещать директора, заместителей директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

РАЗДЕЛ 9

ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РФ

9.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно: - приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

9.2. Работодатель обязуется предусматривать дополнительные меры поддержки:

9.2.1. для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;

- оказание материальной помощи при приостановлении и возобновлении трудовых отношений;

- предоставление дополнительных дней отдыха демобилизованным гражданам для прохождения восстановительных процедур (в т.ч. медицинских).»

РАЗДЕЛ 10

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 27.12.2024г.

10.2. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае реорганизации в форме преобразования в соответствии со ст. 43 ТК РФ, изменения наименования Учре-

ждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения

-При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

Принятие решения об изменении типа Учреждения, включая принятие изменений в Устав Учреждения в связи с изменением типа Учреждения осуществляется на Общем собрании трудового коллектива.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменений.

10.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора. Представители Собрания трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Примечание: При согласии Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам.

Приложение 1
к коллективному договору
МАОУ СОШ № 3 имени Героя России
Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) – являются локальным нормативным актом образовательного учреждения – Муниципального автономного образовательного учреждения имени Героя России Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска (МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска (далее Учреждение), который регламентирует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ) и иными федеральными законами основные права и обязанности работодателя и работников, порядок приема перевода и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.2. Правила способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности труда.

1.3. Правила обязаны соблюдать все работники Учреждения.

2. ПОРЯДОК ОФОРМЛЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон: Работника и Работодателя

2.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю:

2.4.1. Паспорт (иной документ, удостоверяющий личность).

2.4.2. Трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые.

2.4.3. Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (за исключением случая, когда претендент поступает на работу впервые и не имеет открытого индивидуального лицевого счета).

2.4.5. Документы воинского учета, если на работу поступает военнообязанный или лицо, подлежащее призыву на военную службу.

2.4.6. Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки.

2.4.7. Справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уго-

ловному преследованию.

2.4.8. Справку о характере и условиях труда по основному месту работы - при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.4.9. Медицинское заключение (личную медицинскую книжку) выданное медицинской организацией, по оформленному работодателем направлению и, содержащее сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном Учреждении.

2.5. Наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ, при заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляют работодателю:

2.5.1. Договор (полис) добровольного медицинского страхования, действующий на территории Российской Федерации, за исключением случаев, если работодатель заключает с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства. Договор (полис) добровольного медицинского страхования либо заключенный работодателем с медицинской организацией договор о предоставлении платных медицинских услуг работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом без гражданства, должен обеспечивать оказание такому работнику первичной медико-санитарной помощи и специализированной медицинской помощи в неотложной форме;

2.5.2. Разрешение на работу или патент, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно пребывающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

2.5.3. Разрешение на временное проживание в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с временно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства;

2.5.4. Вид на жительство, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, - при заключении трудового договора с постоянно проживающими в Российской Федерации иностранным гражданином или лицом без гражданства.

2.5.5. Разрешение на работу может быть предъявлено иностранным гражданином или лицом без гражданства работодателю после заключения ими трудового договора, если заключенный и оформленный в соответствии с ТК РФ трудовой договор необходим для получения разрешения на работу. В этом случае трудовой договор вступает в силу не ранее дня получения иностранным гражданином или лицом без гражданства разрешения на работу, а сведения о разрешении на работу вносятся в трудовой договор в порядке, установленном частью третьей статьи 57 ТК РФ.

2.5.6. При заключении трудового договора поступающие на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства не предъявляют работодателю документы воинского учета, за исключением случаев, установленных федеральными законами или международными договорами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации

2.6. В отдельных случаях с учетом специфики работы организации Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поруча-

емой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.7.1. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.7.2. Испытание не может устанавливаться:

- для молодых специалистов со стажем до 5 лет;
- для лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- для лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- для 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;

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

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

2.8. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в Учреждение, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.9. Работник обязан дать письменное согласие на обработку (сбор, систематизацию, накопление, хранение, обновление, изменение, использование, распространение, передачу) способами, не противоречащими закону, своих персональных данных.

2.10. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. До подписания трудового договора администрация учреждения знакомит работника под подпись со следующими документами:

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями согласно должностным трудовым инструкциям;
- с Уставом Учреждения;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка,
- иными локальными нормативными актами, регламентирующими трудовую деятельность работника Учреждения.

2.12. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченное им лицо) обязан проводить инструктаж по охране труда, производственной санитарии и гигиене, пожарной и экологической безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей

2.13. Все принимаемые на работу лица, обучающиеся образовательных учреждений соответствующих уровней, проходящие в организации производственную практику, и другие лица, участвующие в производственной деятельности Учреждения, проходят в установленном порядке вводный инструктаж, который проводит специалист по охране труда или работник, на которого приказом работодателя (или уполномоченного им лица) возложены эти обязанности.

2.13.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

2.13.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов пе-

дагогической работы за ставку заработной платы.

2.13.2.1 Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

педагогическим работникам, отнесенным к преподавательскому составу старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности; педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду, педагогам-библиотекарям, методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, инструкторам-методистам, старшим инструкторам, методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.»

2.13.2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям.

2.13.2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-дефектологам, учителям-логопедам.

2.13.2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается: музыкальным руководителям, концертмейстерам.

2.13.2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

2.13.2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре.

2.13.2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми.

2.13.2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 2.8.1 и 2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее норма часов учебной (преподавательской) работы).

2.13.2.8.1 Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта; и учителям иностранного языка дошкольных образовательных организаций»

2.13.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению монито-

ринга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. За педагогическую работу педагогическим работникам, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, выплачивается компенсация в порядке, установленном частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 2.13.2.3 - 2.13.2.7, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.13.2.8 настоящего Приложения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

-Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 2.13.2.5 -2.13.2.7 и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 2.13.2.8 настоящего Приложения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

2.13.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.13.2.2 учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю

2.13.5. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре:

2.13.5.1 Общие положения

2.13.5.1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

2.13.5.1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13.5.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13.5.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.13.2.8.1, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13.5.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по

инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.13.2.8, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13.5.1.7. 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, предусмотренного пунктами 2.13.5.1.5 и 2.13.5.1.6 настоящего Порядка.

2.13.5.1.8. 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.»2.13.6.

Все инструктажи с работником проводятся после подписания трудового договора до начала работы.

2.13.6. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения:

2.13.6.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

2.13.6.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам; 1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах; русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах; физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах; иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

2.13.6.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.13.5.1.7 настоящего Порядка. Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими

учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

2.13.6.4. 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 пунктом 2.13.5.1.8 настоящего Порядка, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается: 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; 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; 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.

2.13.6.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

2.13.6.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

2.13.6.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

2.13.7. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения:

2.13.7.1. изложить в следующей редакции: Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с пунктами 2.13.6.1

2.13.6.2, 2.13.6.4 - 2.13.6.6.

2.13.8. Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором:

2.13.8.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами III настоящего Порядка соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.».

2.13.8.2. Определение 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 вакант-

ной должности до приема на работу постоянного работника.

2.13.8.3. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

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

2.14.1. Если работодатель издал приказ тогда приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.15. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, которое состоит из Личной карточки работника (Унифицированная форма N Т-2), копии документов об образовании, курсов повышения квалификации, материалов по результатам аттестации, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в Учреждении, справки о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, при наличии приказов о приеме, перемещениях, поощрениях и увольнении.

Личные дела работников хранятся в Учреждении.

2.16. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц: 12 числа месяца и 27 числа месяца. При этом за первую половину месяца — 27 числа текущего месяца; за вторую половину месяца — 12 числа следующего месяца.

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

2.16.2. Заработная плата выплачивается работникам в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть выплачена заработная плата, сообщив об этом работодателю в письменной форме с предоставлением реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы

2.17. Перевод работника Учреждения на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу сроком до одного месяца в календарном году.

2.17.1. Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в Учреждении на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.18. Прекращение трудового договора.

2.18.1. Прекращение трудового Договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.18.2. Работник имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели.

2.18.3. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник Учреждения должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.18.4. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении, а работодатель Учреждения обязан выдать ему трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) и произвести с ним окончательный расчет в последний день работы.

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

2.18.6. Применительно ко всем работникам Учреждения: увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случае ликвидации, реорганизации учреждения, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника (работников) с его (их) согласия на другую работу.

2.18.7. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

2.18.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится по основаниям и правилам, установленным в статье 81 Трудового кодекса РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.18.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом руководителя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись.

2.18.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения

трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)»).

2.18.11. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку (сведения о трудовой деятельности) работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой (сведениями о трудовой деятельности) либо дать согласие на отправление данных документов по почте.

2.18.12. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.18.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Непосредственное управление Учреждением.

3.2. Работодатель имеет право:

3.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3.2.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

3.2.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил.

3.2.5. Требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности.

3.2.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.2.7. Утверждать локальные нормативные акты, изменения и дополнения к ним.

3.2.8. Устанавливать запрет курения табака на территориях и в помещениях, используемых для осуществления своей деятельности.

3.2.9. Осуществлять иные права, предоставленные ему трудовым законодательством.

3.3. Работодатель обязан:

3.3.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.3.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3.3.3. Правильно организовывать труд работников Учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы;

3.3.4. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.3.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

3.3.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3.7. Обеспечить соблюдение работниками трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы Учреждения, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

3.3.8. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

3.3.9. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

3.3.10. Обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников Учреждения;

3.3.11. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

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

3.3.13. Знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.3.14. 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.

3.3.15. Неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;

3.3.16. Создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников Учреждения, предупреждать их заболеваемость, травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и гигиены, правила пожарной безопасности

3.3.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.3.18. Отстранять от работы (не допускать к работе) работника, который (на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ):

появился на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошел в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

□ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, имеет противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

□ должен прекратить работу по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

□ не может выполнять работу в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ.

3.3.19. Контролировать соблюдение норм законодательства в сфере охраны здоровья граждан от воздействия табачного дыма и последствий потребления табака на территориях и в помещениях, используемых для осуществления своей деятельности.

3.3.20. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении Учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, различные формы общественной самодеятельности.

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

4. ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

4.1. Каждый Работник имеет право на:

4.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором (при его наличии).

4.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

4.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

4.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.8. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

4.1.9. Участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

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

4.1.11. Обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

4.1.12. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

4.1.13. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

4.1.14. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными за-

конами.

4.1.15. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

4.1.16. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.1.17. Полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных.

4.1.18. Свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

4.1.19. Требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных.

4.1.20. Получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

4.1.21. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

4.2. Педагогические работники Учреждения имеют право на:

4.2.1. Свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

4.2.2. Свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

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

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

4.2.5. 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;

4.2.6. На осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

4.2.7. На бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

4.2.8. На бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

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

4.2.10. На аттестацию в целях установления квалификационной категории.

4.3. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

4.3.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

4.3.3. Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

4.3.4. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

4.3.5. Право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.3.6. 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;

4.3.7. Иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

4.4. Каждый Работник обязан:

4.4.1. Добросовестно в течение всего рабочего времени исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной трудовой инструкцией, иными локальными нормативными актами.

4.4.2. Качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и указания своего непосредственного руководителя.

4.4.3. Соблюдать настоящие Правила, Устав Учреждения и другие локальные нормативные акты работодателя.

4.4.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.4.5. Выполнять установленные нормы труда.

4.4.6. Соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.4.7. Уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений

4.4.8. систематически повышать свой профессиональный уровень

4.4.9. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.4.10. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.4.11. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.4.12. 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.

4.4.13. 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).

4.4.14. Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

4.4.15. Соблюдать установленный работодателем порядок хранения документов, ма-

териальных и денежных ценностей.

4.4.16. Сообщать незамедлительно любым доступным способом своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя о том, что не может выйти на работу в связи с предполагаемой или установленной временной нетрудоспособностью, в иных случаях (исполнение общественных обязанностей, сдача крови и ее компонентов и т. д.), а также о предполагаемой продолжительности отсутствия на работе.

4.4.17. Предоставлять в отдел кадров надлежащим образом оформленный листок нетрудоспособности (электронный листок нетрудоспособности) за период с первого дня отсутствия на рабочем месте по дату окончания нетрудоспособности. Срок – три рабочих дня после того, как Работник закрыл больничный лист.

4.4.18. Заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и в порядке, установленных федеральным законом.

4.4.19. Использовать рабочее время для производительного труда: выполнять установленные нормы труда, своевременно и точно выполнять всю порученную работу, не нарушать сроки выполнения заданий, воздерживаться от действий, которые мешают другим работникам выполнять их трудовые обязанности.

4.4.20. Работник вправе решать личные дела на работе во время регламентированных перерывов. Они в рабочее время не входят и не оплачиваются

4.4.21. В рабочее время пользоваться только материалами, техникой и ресурсами, предоставленными работодателем.

4.4.22. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

4.5. Педагогические работники обязаны:

4.5.1. Со звонком начинать урок и со звонком его заканчивать;

4.5.2. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

4.5.3. 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;

4.5.4. Применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.5.5. 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;

4.5.6. Систематически повышать свой профессиональный уровень не реже одного раза в три года в соответствии с требованиями ФГОС;

4.5.7. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.5.8. Аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. В этом случае аттестация педагогических работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков;

□ отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием. В данном случае аттестация педагогических работников возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.6. В установленном законодательством Российской Федерации порядке Работник несет ответственность за:

4.6.1. Ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных, трудовых обязанностей без уважительных причин, предусмотренных должностной инструкцией, Устава и Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, законных распоряжений директора, локальных нормативных актов,

4.6.2. Жизнь и здоровье обучающихся во время образовательного процесса;

4.6.3. Нарушение прав и свобод обучающихся.

4.6.4. Нарушение правил пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил.

4.6.5. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, а также совершение иного аморального поступка. Учитель за данные поступки может быть освобожден от занимаемой должности в соответствии с трудовым законодательством и Законом Российской Федерации «Об образовании в РФ». Увольнение по этим обстоятельствам может осуществляться директором Учреждения без согласия собрания трудового коллектива.

4.6.6. Причинение Учреждению или участникам образовательного процесса ущерба в связи с исполнением (неисполнением) своих должностных обязанностей Работник несет материальную ответственность в порядке и в пределах, установленных трудовым и (или) гражданским законодательством.

4.6.7. Нарушение режима защиты, обработки и порядка использования информации, в том числе документированной информации, информации о персональных данных Работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

На работников возложена обязанность по сохранению тайны (служебной, коммерческой и т.д.) работодателем должны быть разработаны соответствующие Положения с которыми он обязан знакомить работников под роспись при приеме на работу.

4.6.8. Педагогические работники несут ответственность за реализацию в неполном объеме образовательных программ в соответствии с учебным планом и графиком учебного процесса;

4.7. Работникам запрещается:

4.7.1. Использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование рабочего места, предоставленные работодателем для выполнения должностных обязанностей.

4.7.2. Использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с работодателем, а также в период рабочего времени вести личные телефонные разговоры, читать книги, газеты и иную литературу, не имеющую отношение к трудовой деятельности.

4.7.3. Использовать в личных целях в рабочее время корпоративную мобильную связь и сеть интернет, в том числе посещать игровые и развлекательные сайты, социальные сети, иные сетевые ресурсы, не имеющие отношения к выполнению трудовой функции.

4.7.4. Пользоваться сетью интернет в личных целях, играть в компьютерные игры.

4.7.5. Курить на рабочих местах и в рабочих зонах, организованных в помещениях.

4.7.6. Приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

4.7.7. Приносить с собой и употреблять в рабочее время на территории работодателя алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества.

4.7.8. Приходить на работу позже начала рабочего дня и уходить с работы до того, как закончится рабочий день, по устной договоренности с непосредственным руководителем.

4.7.9. Работник обязан заранее в письменном виде согласовать с непосредственным руководителем время, когда его не будет на работе. Заявление с положительной резолюцией непосредственного руководителя работник обязан передать в отдел кадров.

4.8. Педагогическим работникам Учреждения запрещается:

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

4.8.2. Изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

4.8.3. Отменять, удлинять и сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;

4.8.4. Удалять обучающихся с уроков (занятий);

4.8.5. Пользоваться на уроке (занятии) средствами мобильной связи, если это не связано с целями и задачами урока (занятия)

4.8.6. Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. В Учреждении устанавливаются следующие режимы работ:

5.1.1. Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем –воскресенье для педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала (дежурный (по зданию), лаборант, инженер-электроник), младшего обслуживающего персонала.

5.1.2. Пятидневная рабочая неделя для административного персонала, прочего педагогического персонала, учебно- вспомогательного персонала.

5.2. Работодатель вправе при приеме на работу устанавливать иной режим рабочего времени с учетом специфики работы, при условии соблюдения нормы рабочего времени за учетный период.

5.3. Образовательный процесс в Учреждении организуется в режиме пятидневной учебной недели, в шестой день может быть организована внеурочная деятельность.

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

5.5. Для мужчин устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях -36 часов в неделю;

педагогических работников - не более 36 часов в неделю;

для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часа в неделю;

для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

5.7. При приеме на работу или в течение трудовых отношений работникам может устанавливаться неполное рабочее время по соглашению сторон. Неполное рабочее время

может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

5.7.1. Неполное рабочее время устанавливается по требованию: беременной женщины; одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7.2. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период, пока сохраняются указанные обстоятельства. При этом режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается с учетом пожеланий работника и условий производственного процесса Учреждения.

5.7.3. Производственные процессы, которые влияют на график работы в режиме неполного рабочего времени количество работников в Учреждении и нагрузка на них, дни и время совещаний, на которых обязан присутствовать работник, образовательный процесс

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

5.8. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, в том числе получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул, в возрасте от 14 до 15 лет составляет 4 часа; в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов; в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов.

5.9. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет составляет 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

5.10. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, составляет 8 часов. Продолжительность ежедневной работы (смены) инвалидам устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

5.11. Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

5.11.1. педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, педагогу-библиотекарию, методисту, преподавателю-организатору основ безопасности жизнедеятельности продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю;

5.11.2. инструктору по физической культуре норма педагогической работы - 30 часов в неделю на ставку заработной платы.

5.11.3. учителям, педагогам дополнительного образования норма часов учебной (преподавательской) работы - 18 часов в неделю на ставку заработной платы.

5.12. Нормы часов педагогической работы на ставку заработной платы педагогических работников, указанных в пункте 5.11., устанавливаются в астрономических часах.

5.13. Нормы часов учебной (преподавательской) работы учителям, педагогам дополнительного образования, определяются в астрономических часах и включают проводимые уроки (учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе динамическую паузу.

5.14. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.15. Другая часть педагогической работы, определяемая с учётом Приказа Минобрнауки Российской Федерации от 02.12.2014г. №1601, с учётом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью:

не менее 2 часов в неделю - организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи законным представителям обучающихся (в соответствии с планом работы Учреждения), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением; не менее 2 часов в учебный период (триместр) участие в работе педагогических советов и методических объединений в соответствии с планом работы Учреждения; не менее 2 часов в учебный период (триместр)— организация и проведение родительских собраний; не менее 2 часов в неделю— выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательной программы в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности в соответствии с графиками, планами, расписаниями; в течение 20 минут до начала и в течение 20 минут после окончания учебных занятий конкретного педагогического работника периодические кратковременные дежурства в Учреждении, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи. График дежурств составляется и утверждается работодателем, размещается на видном месте.

В течение времени, определяемого педагогическим работником самостоятельно, подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.

5.16. Выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками, руководство методическими объединениями и т.д.) в соответствии с дополнительным соглашением к трудовому договору, положением о системе оплаты труда в Учреждении.

5.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения (приказ).

5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.19. 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.

5.20. 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. Учебная нагрузка учителей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учетных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

5.21. При возложении на учителей, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, детей, находящихся на длительном лечении в больнице, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.22. Учителям дополнительно оплачиваются часы заочного обучения детей, семейного обучения и часы обучения детей, находящихся на самообразовании.

5.23. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно.

5.24. Рабочее время педагога-психолога включает:

5.24.1. выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса - 24 часа в неделю;

5.24.2. подготовку к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработку, анализ и обобщение полученных результатов, заполнение отчетной документации, а также повышение своей квалификации - 12 часов в неделю.

5.25. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составленным с учетом СанПиН.

5.26. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними утверждается директором Учреждения с учетом СанПиН.

5.27. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается только с соблюдением требований, установленных в статье 99 Трудового кодекса РФ.

5.28. Ненормированный рабочий день не устанавливается работникам с неполным рабочим днем.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

5.30. Ненормированный рабочий день в Учреждении устанавливается:

- главному бухгалтеру;
- заведующему канцелярией;
- ведущему бухгалтеру;
- бухгалтеру 1 категории;
- специалисту по кадрам.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их

согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.32. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с ТК РФ учитывая, что в соответствии с постановлением Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П, оплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день производится исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, с применением всех установленных системой оплаты труда видов выплат.

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

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

5.34. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 (Приложения Приказа

Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. №536) , (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

5.35. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

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

5.37. Режим рабочего времени административно-управленческого персонала Учреждения в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

5.38. Режим рабочего времени всех работников Учреждения в каникулярный период времени регулируется графиками работ с указанием их характера.

5.39. В каникулярное время начало рабочего дня - 09.00 часов.

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

5.41. Общие собрания трудового коллектива Учреждения проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

5.42. Заседания педагогического совета проводятся в соответствии с планом работы, но не реже одного раза в учебную четверть.

5.43. Очередность представления ежегодных отпусков устанавливается работодателем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на календарный год и утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года

5.44. Посторонние лица могут присутствовать во время урока (занятия) в классе (группе) только с разрешения директора Учреждения или заместителей образовательного учреждения.

5.45. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся

5.46. Работники вправе работать вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места – удаленно (дистанционно) на территории РФ. Установить такой режим работы можно тем работникам, которые могут исполнять свои обязанности удаленно.

5.46.1. Работники, которым согласован временный перевод на дистанционную работу и которые согласны временно продолжать работу дистанционно, должны заранее подать письменное заявление в свободной форме Работодателю.

5.46.2. На основании заявления работника и визы непосредственного руководителя работодатель издает приказ об удаленной работе и знакомит с ним работника под подпись.

5.46.3. Временный перевод оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору между Работником и Работодателем, в котором в том числе обязательно определяется срок временного перевода на дистанционную работу

5.46.4. На период временного перевода на дистанционную работу у работников сохраняется ранее установленный режим рабочего времени и времени отдыха. По соглашению между Работником и Работодателем может быть установлен иной график работы. С тем чтобы Работник знал свой режим рабочего времени на период временного перевода на дистанционную работу, режим рабочего времени и времени отдыха обязательно должен быть указан в дополнительном соглашении к трудовому договору независимо от того, изменился он у Ра-

ботника при временном переводе на дистанционную работу или нет.

5.46.5. Взаимодействие с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб.

5.46.6. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Контактная информация Работника указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также Работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

5.46.7. При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем.

5.46.8. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который Работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы Работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

5.46.9. Если после перевода на дистанционную работу Работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность директора Учреждения. Заведующий канцелярией составляет акт о невыходе Работника на связь, который должен быть направлен Работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания с 13 часов 00 минут до 14 часов 00 минут, который в рабочее время не включается. Перерыв для отдыха и питания работники используют по своему усмотрению.

6.2. Возможность отдыха и приема пищи предоставляется в рабочее время учителям одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между уроками (перемен).

6.3. Дворникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются дополнительно два специальных 15минутных перерыва в течение рабочего времени через каждые два часа работы для обогрева и отдыха.

При этом необходимо учитывать значения предельной температуры воздуха, ниже которой должны прекращаться работы на открытом воздухе в холодный период года:

без ветра минус 34⁰С;

при скорости ветра:

до 3 м/сек включительно минус 26⁰С и ниже;

от 3 до 5 м/сек включительно минус 21⁰С и ниже;

от 5 до 8 м/сек включительно минус 14⁰С и ниже;

от 8 до 10 м/сек включительно минус 9⁰С и ниже;

от 10 до 13 м/сек включительно минус 1⁰С и ниже;

от 13 до 15 м/сек включительно плюс 4⁰С и ниже;

при скорости ветра более 15 м/сек независимо от температуры.

6.4. Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться, если продолжительность ежедневной работы или смены не превышает четырех часов.

6.5. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.6. В соответствии законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

6.6.1. в связи с работой в местности, приравненной к району Крайнего Севера, Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 (шестнадцать) календарных дней.

6.6.2. за работу в режиме ненормированного рабочего дня предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- главному бухгалтеру продолжительностью 9 (девять) календарных дней;
- ведущему бухгалтеру продолжительностью «шесть) календарных дней;
- бухгалтеру 1 категории продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- заведующему канцелярией продолжительностью 6 (шесть) календарных дней;
- специалист по кадрам - 6 (шесть) календарных дня.

6.7. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

Право на ежегодный отпуск до шести месяцев непрерывной работы имеют только специальные категории работников, например несовершеннолетние, если хотят пойти в ежегодный оплачиваемый отпуск, или пенсионеры по старости, если хотят взять отпуск без сохранения заработной платы (ч. 3 ст. 122, ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

К ним, в частности, кроме упомянутых нами несовершеннолетних работников, относятся (ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. 260, ч. 1 ст. 286 ТК РФ):

- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; - работники в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам; - совместители - одновременно с отпуском по основной работе.

Работники, которым ежегодно полагается отпуск без сохранения заработной платы, также вправе уйти в данный отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы, поскольку время его предоставления не зависит от продолжительности их работы у вас.

К таким работникам отнесены, в частности, пенсионеры по старости, инвалиды. Другие категории работников установлены настоящим коллективным договором:

работников с двумя и более детьми до 14 лет; лиц осуществляющих уход за членом семьи (иным родственником) —инвалидом.

Право на предоставление оплачиваемого отпуска в удобное время имеют специальные категории работников, которые определены федеральными законами к ним относятся, в частности, следующие работники:

- имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет (до достижения младшим из них 14 лет) (ст. 262.2 ТК РФ);
- отозванные из ежегодного оплачиваемого отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ); - несовершеннолетние (ст. 267 ТК РФ);
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ); - почетные доноры России (п. 1 ч. 1 ст. 23 Закона о донорстве);
- которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или при работах по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие такой катастрофы (п. п. 1, 2 ч. ст. 13, п. 5 ч. 1 ст. 14 Закона от 15.05.1991 N 1244-1).

Некоторые из тех, кому полагается отпуск в удобное им время, вправе взять его не только после отработки в Учреждении шести месяцев непрерывно, но и раньше. К примеру,

женщины - перед отпуском по беременности и родам или сразу после него, несовершеннолетние (абз. 2, 3 ч. 3 ст. 122, ч. 4 ст. 123, ст. ст. 260, 267 ТК РФ).

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, определяемой графиком отпусков.

6.9. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий (по возможности) работников.

6.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник письменно извещается под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.11. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.12. 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 восемнадцати 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).

6.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется соответствующим приказом. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет и беременных женщин.

6.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется соглашением сторон. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях предусмотрены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.15. Педагогическим работникам предоставлять не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность длительного отпуска сроком до одного года.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается: фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую

работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

- Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

- Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

- Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

- Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

- За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

- Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

7.ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

7.1. За добросовестное и высокопрофессиональное исполнение своих трудовых обязанностей, повышение производительности труда и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии; (источник финансирования Областной бюджет Сахалинской области)
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- размещение фотографии работника на доске почета.

7.2. Все работники Учреждения обязаны соблюдать дисциплину труда.

7.3. Каждый работник несет дисциплинарную ответственность за виновные действия или бездействие, если:

7.3.1. Нарушит положения настоящих Правил и иные локальные нормативные акты, положения трудового договора, указания директора Учреждения или непосредственного руководителя в рамках выполнения должностных, трудовых обязанностей.

7.3.2. Не выполнит или некачественно выполнит должностные трудовые обязанности, предусмотренные в трудовом договоре и должностной трудовой инструкции.

7.4. Заместители директора ОУ, главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела должны:

7.4.1. Следить за соблюдением дисциплины труда работниками и своевременно со-

общать о фактах дисциплинарных нарушений и ненадлежащем исполнении должностных трудовых обязанностей директору Учреждения.

7.4.2. Составлять своевременно и по предусмотренной в Учреждении форме документы о привлечении сотрудников к дисциплинарной ответственности:

- докладные записки;
- акты о нарушении работниками трудовой дисциплины;
- уведомления работников о необходимости дать письменные объяснения по факту нарушения трудовой дисциплины;
- акты об отказе работника от дачи письменных объяснений и т. д.

7.5. Заместители директора ОУ, главный бухгалтер, начальник хозяйственного отдела несут дисциплинарную ответственность за ненадлежащее исполнение обязанностей по контролю за дисциплиной труда.

7.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 7.6.1. замечание;
- 7.6.2. выговор;
- 7.6.3. увольнение по соответствующим основаниям.

7.7. Применение иных дисциплинарных взысканий не допускается.

7.8. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен:

7.8.1. За дисциплинарный проступок, который работник совершил впервые, желательно ограничиться замечанием с учетом тяжести совершенного проступка и его последствий.

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

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

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

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

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

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

7.8.3. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя проходит в соответствии со ст. 81 ТК РФ с учётом статей 193, 194, 195 ТК РФ.

7.8.4. Если работник совершил грубое нарушение, работодатель имеет право сразу расторгнуть с ним трудовой договор по основанию, которое предусматривает Трудовой кодекс Российской Федерации.

7.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.10. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а

также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

7.11. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

7.13. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Работники знакомятся с Правилами до подписания трудового договора под подпись в Листе ознакомления работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, который является неотъемлемой частью Правил.

8.2. Любые изменения и дополнения к настоящим Правилам утверждаются руководителем организации с учётом мнения представительного органа работников (при его наличии). С изменениями и дополнениями, внесёнными в Правила, работники должны быть ознакомлены под подпись в Листе ознакомления работников с Правилами внутреннего трудового распорядка. Правила являются Приложением к Коллективному договору, соответственно, изменения и дополнения в них вносятся в том же порядке, что и коллективный договор (по соглашению сторон).

Приложение 2
к коллективному договору
МАОУ СОШ № 3 имени Героя России
Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска

ПОЛОЖЕНИЕ

об использовании экономии фонда оплаты труда в МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина города Южно-Сахалинска

Настоящее Положение определяет порядок использования экономии фонда оплаты труда.

Экономия фонда оплаты труда используется для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи и единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

1. ПОРЯДОК И РАЗМЕРЫ ПРЕМИРОВАНИЯ

1.1. Выплата единовременных премий за счет экономии фонда оплаты труда осуществляется в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основание	Размер выплаты, руб.
1	При достижении юбилейной даты (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет):	
	При стаже работы в учреждении до 5 лет	3000
	При стаже работ в учреждении от 5 лет и выше	5000
	При стаже работы в учреждении свыше 10 лет	10000
2	В случае увольнения в связи с выходом на пенсию:	
	При стаже работы в учреждении до 5 лет	2500
	При стаже работ в учреждении от 5 лет и выше	5000
3	В связи государственными или профессиональными праздниками («Международный день Учителя», «Международный женский день», «День защитника Отечества»)	до 5000
4	Вновь награжденными почетными званиями, орденами и медалями Российской Федерации, Сахалинской области	10000

	при условии соответствия награды профилю учреждения	
5	При награждении почетной грамотой:	
	Министерства образования Российской Федерации	5000
	Администрации Сахалинской области, Сахалинской Думы	3000
	Министерства образования Сахалинской области	2000

1.2. Выплата ежемесячной премии осуществляется на основании приказа руководителя, по основной должности работника.

1.3. Выплата единовременной премии производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок.

2. СЛУЧАИ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ, ЕЕ РАЗМЕРЫ, ПОРЯДОК ВЫПЛАТЫ

2.1. Оказание материальной помощи за счет экономии фонда оплаты труда осуществляется в следующих случаях и размерах:

№ п/п	Основание	Размер выплаты, руб.
1	Нанесения ущерба имуществу в результате стихийного бедствия (пожар, наводнение, авария инженерных систем и др. чрезвычайные ситуации) при предоставлении документа (справка, информационное письмо) подтверждающего факт причиненного ущерба имуществу, документа подтверждающего факт собственности имущества данному сотруднику)	До 15000
2	В случае смерти сотрудника или его близких родственников (родители, дети, супруг (а)) при представлении свидетельства о смерти, документов подтверждающих родство)	До 10000
3	Необходимость специализированного медицинского лечения работника или его близких родственников (родители, супруг (а), дети) при наличии заключения медицинской организации	До 15000

2.2. Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника (близких родственников умершего работника) и подтверждающих документов в отношении работников принимает директор. Указанные выплаты являются единовременными, без начисления районного коэффициента и процентных надбавок.

2.3. Размер выплачиваемой материальной помощи одному работнику в течение календарного года максимальным размером не ограничен.

2.4. Материальная помощь не оказывается работникам, работающим по совместительству и заключившим срочный договор на выполнение временных работ (сроком до трех месяцев).

Приложение 3
к коллективному договору
МАОУ СОШ № 3 имени Героя России
Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
в МАОУ СОШ № 3 имени Героя России Сергея Ромашина
г. Южно-Сахалинска

№ п/п	Мероприятие	Сроки проведения	Ответственное лицо
1	2	3	4
1.	Издание приказов: - о назначении ответственного лица за ОТ; - о назначении ответственного лица за проведение инструктажей, обучения и проверки знаний сотрудников по ОТ; - о создании комиссии по ОТ;	Ежегодно	Директор, Специалист по ОТ
2.	Пересмотр инструкций по охране труда	1 раз в 5 лет. По мере изменения Законодательства	Специалист по ОТ, заместитель директора (по безопасности)
3.	Обеспечение работников инструкциями по охране труда на рабочих местах	Постоянно	Специалист по ОТ
4.	Проведение специальной оценки условий труда.	1 раз в 5 лет	Директор, специалист по ОТ
5.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Постоянно	Заместитель директора ОУ (по административно-хозяйственной части)
6.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты, а также ухода за ними, проведение ремонта и замена.	Постоянно	Заместитель директора ОУ (по административно-хозяйственной)
7.	Проведение инструктажей по охране труда с сотрудниками.	Постоянно.	Специалист по ОТ
8.	Обучение и проверка знаний по охране труда работников.	В течении месяца после приема на работу сотрудника. Руководители и специалисты 1 раз в 3 года, работники рабочих	Комиссия по проверке знаний требований охраны труда (состав утверждается приказом директора учреждения)

9.	Обучение работников оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим на производстве.	1 р. в год	Специалист по ОТ
10.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	При приеме на работу. 1 р. в год	Специалист по ОТ
11.	Регулярная проверка рабочих мест с целью контроля за соблюдением работниками правил охраны труда.	Один раз в месяц	Комиссия по ОТ
12.	Обеспечение, регулярное пополнение аптечек первой помощи. медицинские аптечки комплектуются в соответствии с Требованиями к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам, утвержденными приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н.	Постоянно	Заместитель директора ОУ (по административно-хозяйственной части)
13.	Своевременное устранение причин, несущих угрозу жизни и здоровья работников и учащихся.	Постоянно	Комиссия по ОТ

Приложение 4
к коллективному договору
МАОУ СОШ № 3 имени Героя России
Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РАБОТНИКАМ МАОУ СОШ №3 ИМЕНИ ГЕРОЯ РОССИИ СЕРГЕЯ РОМАШИНА
Г. ЮЖНО-САХАЛИНСКА**

(Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 г. N 997н,
Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31.12.1997г. №70)

Пункт типовых норм	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Кол-во/срок носки
1.	Лаборант	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на год
		Фартук прорезиненный с нагрудником	Дежурный
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов или перчатки с точечным покрытием	12 пар на год или до износа
		Очки защитные	1 шт. до износа
		СИЗ органов дыхания фильтрующее или изолирующее	1 шт. до износа
2.	Библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (хлопчатобумажный)	1 шт. на год
3.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара на год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на год
		Очки защитные	1 шт. до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

		Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт. на 1.5 года
5.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт. на год
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт. на год
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара в год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар в год
		Плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Куртка на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Брюки на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 шт. на 1.5 года
6.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на год
7.	Подсобный рабочий	в соответствии с пунктом 21 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, утвержденных приказом Минтруда РФ от 09.12.2014 № 997н: подсобному рабочему бесплатно выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты - норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты) для подсобного рабочего при работе с углем, песком, коксом, торфом и битумом	Комбинезон для защиты от токсичных веществ

Приложение 5
к коллективному договору
МАОУ СОШ № 3 имени Героя России
Сергея Ромашина г. Южно-Сахалинска

**ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ, ПОЛУЧАЮЩИХ СМЫВАЮЩИЕ И
ОБЕЗЗАРАЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА**

№ п. п.	Наименование профессии	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Основание
1	Лаборант-техник (всех наименований) Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Подсобный рабочий	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл	п. 2 Приказа Минздравоохранения России от 17.12.2010 №1122н
2	Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы, выполняемые в закрытой специальной обуви	100 мл	п. 5 Приказа Минздравоохранения России от 17.12.2010 №1122н
3	Лаборант-техник (всех наименований) Библиотекарь Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Подсобный рабочий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями (п.20 Стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» находятся в санитарно-бытовых помещениях)	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 8 Приказа Минздравоохранения России от 17.12.2010 №1122н

	Гардеробщик				
4	Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п. 8 Приказа Минздравоохранения России от 17.12.2010 №1122н
5	Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Лаборант-техник (всех наименований) Подсобный рабочий	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотрен-	100 мл	п. 10 Приказа Минздравоохранения России от 17.12.2010 № 1122н
6	Уборщик служебных помещений Дворник Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл	п. 9 Приказа Минздравоохранения России от 17.12.2010 № 1122н

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430296

Владелец Клыкова Юлия Владимировна

Действителен с 16.04.2024 по 16.04.2025