Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №9»
(МАОУ «СОШ №9»)

Коллективный договор (изменение, дополнение)
зарегистрирован в Администрации городэ Мегиона
Регистрационный номер 133035
03.06 2024 года
дата регистрации
Специалист
МП

Коллективный договор
на 2024-2026гг.

От Работников:
Представитель работников
МАОУ «СОШ №9»
_____ И.Н. Пронина
«29» 05 2024 г.

От Работодателя:
Директор
МАОУ «СОШ №9»
_____ М.И. Макаров
«29» 05 2024 г.

I.Общие положения

1.1.Настоящий коллективный договор (далее по тексту Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №9 (далее Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работодателем и Работниками Учреждения.

1.2.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Предметом настоящего Договора являются:

1.3.1.Взаимные обязательства сторон по защите социальных, трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения;

1.3.2.Установление дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;

1.3.3. Создание более благоприятных условий труда в соответствии с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и других, принятых на себя обязательств.

1.4. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения (далее по тексту Работодатель).

Работники в лице представителей Работников (далее по тексту Работники).

1.5.Работники, имеют право избрать представителей Работников представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.6.Действие настоящего договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.7.Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение пяти дней после его подписания.

Представители Работников обязуется разъяснять работникам Положения Договора, содействовать его реализации.

1.8.Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

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

1.10.При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11.При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13.В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.14.Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.15.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.16.Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до замены новым, не более 3 лет.

1.16.Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон) на срок не более трех лет и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 29.05.2024 года. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ) путем переговоров.

1.17.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителями Работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (Приложение №1).

- Положение об установлении системы оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9».

II.Трудовой договор

2.1.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников в соответствии с действующими трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами.

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 приеме на работу.

2.3.Трудовой договор с Работником, как правило, 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 учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим Работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия Работника. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников. 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 предварительной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учреждение регулирует объемы учебной нагрузки и рабочее время педагогических сотрудников актуальным законодательством РФ.

2.6.При установлении учителям, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.Преподавательская деятельность лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим Работникам других образовательных учреждений и Работникам предприятий, учреждений и организации (включая Работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) 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.

2.8.Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.10.Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Работодателя учреждения, возможны только:

а) по взаимному соглашению Сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

2.11.О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с предложением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.12.Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13.Прекращение трудового договора с Работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст. 331 ТК РФ «Право на занятие педагогической деятельностью»).

Ограничения трудовой и педагогической деятельности регулируются статьями:

331 ТК РФ «Право на занятие педагогической деятельностью»;

331.1 ТК РФ «Особенности отстранения от работы педагогических работников»;

351.1 ТК РФ «Ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних».

III. Профессиональная подготовка, Переподготовка и повышение квалификации Работников

3.1.Работодатель обязуется:

3.1.1.Определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения;

3.1.2.Определять с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения;

3.1.3.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку (в разрезе специальности) и повышение квалификации Работников (в разрезе специальности);

3.1.4.В случае направления Работника для повышения квалификации, на прохождение независимой оценки квалификации, сохранять за ним место работы (должность), заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (область), оплатить ему командировочные расходы (проезд к месту обучения и обратно) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в Учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.Организовать проведение аттестации педагогических Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих Работников государственных и муниципальных образовательных Учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Права и обязанности сторон

4.1.Работодатель имеет право:

4.1.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

4.1.2.Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

4.1.3.Поощрять Работников за добросовестный и эффективный труд;

4.1.4.Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества (приложение № 1);

4.1.5.Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.1.6.Принимать локальные нормативные акты, улучшающие положение Работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности в соответствии с нормами действующего законодательства Российской Федерации;

4.1.7.Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

4.1.8.Создавать производственный совет – совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников данного работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников.

4.2.Работодатель обязан:

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

4.2.2.Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3.Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

4.2.4. Выплачивать в полном объеме причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором,

4.2.5. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.6.Предоставлять представителям Работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, дополнительных соглашений и осуществлять контроль их выполнения. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

4.2.7.Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, других федеральных органов исполнительной власти;

4.2.8.Рассматривать вопросы (представления) представителей Работников о выявленных нарушениях Законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, применять меры по их устранению и сообщать о принятых мерах представителям Работников;

4.2.9.Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в формах, предусмотренных Уставом образовательного учреждения;

4.2.10.Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленным федеральным законодательством;

4.2.11.Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

4.2.12.Обеспечивать меры по предотвращению конфликтных ситуаций, применять меры по рассмотрению возникших трудовых споров;

4.2.13.Осуществлять контроль над условиями труда, требованиями охраны труда и технике безопасности в Учреждении. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнениями ими трудовых обязанностей;

4.2.14.Своевременно рассматривать предложения Работников, направленные на улучшение работы Учреждения, поддерживать и поощрять лучших Работников;

4.2.15.Представлять к награждению государственными наградами; присвоению почетных званий; отраслевыми наградами; денежными премиями; ценными подарками и другим видам поощрения особо отличившихся Работников за достижения в труде, за проявление инициативы в повышении эффективности образовательного процесса, за творческие достижения.

4.3.Работник имеет право на:

4.3.1.Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

4.3.2.Предоставление работы, обусловленной трудовым договором и рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

4.3.3.Своевременную выплату заработной платы в полном объеме в соответствии с условиями трудового договора;

4.3.4.Предоставление еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, и отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников;

4.3.5.Получение по запросу полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

4.3.6.Профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим договором;

4.3.7.Участие в управлении Учреждением в порядке и формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

4.3.9.Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской федерации и действующим законодательством РФ.

4.3.10.Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской федерации, иными нормативно-правовыми актами;

4.3.11.Обязательное социальное страхование.

4.4. Работник обязан:

4.4.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

4.4.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

4.4.3.Соблюдать трудовую дисциплину;

4.4.4.Выполнять установленные нормы труда;

4.4.5.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

4.4.6.Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни людей, сохранности имущества Работодателя;

4.4.7.Обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов;

4.4.8.Не разглашать сведения, относящиеся к служебной и коммерческой тайне;

4.4.9.Не совершать действия, влекущие за собой причинение ущерба Учреждению, обучающимся, Работникам и имуществу.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1.Режим рабочего времени и времени отдыха Работников учреждения определяется с учетом режима работы образовательного учреждения (пребывание обучающихся в течение определенного времени, сезона сменности учебных занятий учебного графика и других особенностей работы Учреждения) и устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение № 1).

5.2.Режим рабочего времени руководителей школы, их заместителей, других Работников и специалистов определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Учреждения.

5.3.Для руководящих Работников, Работников из числа прочих специалистов, служащих, рабочих Учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается законодательством Российской Федерации и не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (ст. 91 ТК РФ). Порядок предоставления дополнительного времени отдыха женщинам регулируется законодательством «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.4.Для педагогических Работников Учреждения объем учебной нагрузки (нормируемой части рабочего времени) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы, но не менее числа установленных часов на ставку.

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

5.6.Установленный в начале учебного года объем нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

5.7.Продолжительность рабочего времени педагогических Работников регулируется Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), трудовым договором, расписанием учебных занятий, годовым календарным учебным графиком.

5.8.За нормируемую часть рабочего времени педагогического Работника считается норма часов, за которую ему определяется заработная плата.

5.9.Время осенних, зимних, весенних, летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических Работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к педагогической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

5.10.В каникулярные периоды, рабочее время исчисляется астрономическими часами согласно учебной и дополнительной нагрузке и распределяется на весь каникулярный период.

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

5.12.Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается по письменному распоряжению Работодателя с согласия Работника и с оплатой согласно Положению об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.13.Время перемен между уроками считается составной частью часа (астрономического) педагогической работы после каждого урока.

5.14.Педагогам, работающим подряд 6 часов, разрешается делать перерыв до 20 минут для приема пищи и отдыха с включением его в рабочее время.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.15.Общим выходным днем считать воскресенье. По возможности педагогическим Работникам предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.16.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителей Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.17.О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ. В исключительных случаях (болезнь Работника и членов его семьи, сопровождение тяжелобольных близких родственников, санаторно-курортное лечение после перенесенного заболевания, смерть близких родственников) возможно предоставление Работнику отпуска без предупреждения Работодателя за две недели.

5.18.При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.19.Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Другим Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.20.Педагогические Работники в каникулярный период и в период отмены занятий по другим причинам в установленном законодательством порядке могут привлекаться к работам, не требующим специальных знаний.

5.21.При составлении графика дежурств педагогических Работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического Работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических Работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

VI.Формы, системы и размеры оплаты труда

6.1.Оплата труда Работников учреждения осуществляется в соответствии с нормами:

– Трудового кодекса Российской Федерации;

– Постановлений Правительства Российской Федерации, Постановлений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Приказов Министерства Просвещения РФ, Министерства труда и социального развития РФ, Законов Ханты-Мансийского автономного округа и других нормативных документов, определяющих нормы труда, рабочего времени, условий оплаты за труд;

– Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда Работников учреждений, финансируемых из соответствующих бюджетов;

-Положения об установлении системы оплаты труда Работников Учреждения.

6.2.Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ), за исключением руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера (ст.145 ТК РФ).

6.3.Организация оплаты труда, применение форм, систем оплаты труда для различных категорий Работников производится в соответствии с Положением об установлении системы оплаты труда работников учреждения.

6.4.Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью и квалификацией Работника.

6.5.Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6.Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, составляет до 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии (ст. 60.2, 149,151 ТК РФ).

6.7.Условия труда, определенные коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены законодательством (ст.135 ТК РФ)

6.8.Периодичность выплаты заработной платы определяется законодательством РФ (ст. 136 ТК РФ). С учетом мнения Работников (коллектива) заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в соответствии с предоставленным табелем учета рабочего времени за первую половину месяца и за вторую половину месяца. Заработная плата за первую половину месяца исключает стимулирующие выплаты. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 29 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 14 числа месяца, следующего за отчетным. В том случае, когда день выдачи заработной платы совпал с выходными или праздничными днями, перечисление осуществляется накануне. Заработная плата выплачивается путем перечисления на указанную Работником карту платежной системы «МИР»

6.9.Извещение Работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях, произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей

выплате, оформляется расчетным листком (ст.136 ТК). Расчетные листки выгружаются в личный кабинет сотрудника в системе «Парус».

6.10.Оплату труда при неполном рабочем времени производить пропорционально отработанному времени.

6.11.За каждый час работы в ночное время (с 22.00. до 06.00. час.) производить доплаты 20% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) в соответствии с действующим законодательством (ст. 154 ТК РФ).

6.12.При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.168 ТК). В соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого Работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними (п. 9 Положения о служебных командировках).

6.13.Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

-Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

-Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

-оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (ст. 153 ТК РФ);

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

VII. Гарантии и льготы Работникам

7.Работодатель гарантирует и обязуется:

7.1.В области социального, медицинского и пенсионного страхования:

7.1.1.Обеспечивать полную регистрацию Работников в системе персонифицированного учета, своевременно представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации достоверные сведения о стаже, заработке, страховых взносах работающих.

7.1.2.Своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского и социального страхования в размерах, определяемых законодательством.

7.1.3.Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, дополнительных льгот.

7.2.В области диагностики, профилактики и лечения Работников:

7.2.1.Производить расчет и передавать реестры на оплату пособий и листов временной нетрудоспособностей в ФСС по мере представления их в бухгалтерию.

7.2.2.Освобождать Работника, являющего донором, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинским обследованием с сохранением за ним заработной платы.

В случае если по соглашению с Работодателем Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

7.2.3.Организовывать проведение за счет собственных средств при поступлении на работу обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением по направлению Работодателя с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (ст. 214 ТК РФ).

7.3.В области организации отдыха:

7.3.1.Предоставлять компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с решением Думы города Мегиона от 18.12.2013 №385 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях» (с изменениями).

7.3.2.Единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.4.В области работы с молодежью:

7.4.1.Размер единовременной выплаты молодым специалистам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Единовременная выплата молодым специалистам предоставляется один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

7.5.Работодатель обязуется:

7.5.1.Выплачивать единовременные выплаты:

–работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет в размере 10 000 рублей, по личному заявлению юбиляра;

-на похороны близких родственников (супруги (а), детей, матери, отца) – в размере 10 000 рублей, по личному заявлению, за счет собственных доходов учреждения.

7.5.2.Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в соответствии с перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и

продолжительность дополнительного отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней, в соответствии с приложением 1 к коллективному договору.

7.5.3.Предоставлять Работникам с сохранением заработной платы за счет средств общего фонда экономии заработной платы, в следующих случаях (в календарных днях):

–при рождении ребенка в семье – 1 день;

–для проводов детей в армию - 1 день;

–в случае свадьбы работника – 3 дня;

–на похороны близких родственников (супруги (а), детей, матери, отца) - 3 дня;

7.5.4.Предоставляются дни без сохранения зарплаты для следующих категорий Работников продолжительностью:

- Работающие инвалиды – до 60 дней;

- Любые сотрудники, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти родственников – до 5-ти дней;

- супруги военнослужащего – на период отпуска мужа или жены;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы (ст. 263 ТК РФ) – до 14 дней;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней;

- одному из родителей (законному представителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

7.5.5.Предоставлять педагогическим Работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем (ст. 335 ТК РФ).

VIII. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.

8.1.При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Работнику Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

8.1.1.В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за четыре месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Работникам, получившим уведомление об увольнении п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 30 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

8.1.2.Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения классов-комплектов, недельной нагрузки, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

8.1.3.При сокращении численности или штата Работников Учреждения преимущественное право за оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, может предоставляться Работникам:

-предпенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию);

-проработавшим в отрасли на территории Мегиона свыше 10 лет;

-одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

-родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;

-награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-не освобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года (и другие категории работников).

8.1.4.При сокращении численности или штата не допускать увольнения Работников из одной семьи одновременно.

8.2.Для сохранения рабочих мест с целью использования резервов внутри Учреждения Работодатель:

8.2.1.Ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

8.2.2.Приостанавливает прием новых Работников;

8.2.3.Вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением условий труда;

8.2.4.Проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

8.3.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 нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

IX.Охрана труда и здоровья

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

9.1. Работодатель обязуется:

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

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

9.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 214 и 217 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.1.4. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

9.1.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

9.1.7. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда.

9.1.8. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов по охране труда на рабочих местах.

9.1.9. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным представительным органом работников (при наличии).

9.1.10. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и оценке профессиональных рисков.

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

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

9.1.12. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в объеме не ниже норм, установленных законодательством РФ.

9.1.13. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также профессиональное гигиеническое обучение и аттестацию за счет средств Работодателя (статья 220 ТК РФ).

9.1.14. Обеспечивать условия труда, соответствующие установленным санитарным нормам.

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

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

9.1.17. Создать на паритетной основе совместно с выборным представительным органом работников (при наличии) комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

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

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

9.1.20. Создавать для инвалидов безопасные условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида.

9.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему

предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.3. Работники обязуются:

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

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

9.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования (при необходимости), а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

9.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

Работник в полном объеме реализует свои права в области охраны труда гарантируемые Конституцией РФ, Трудовым кодексом и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и ХМАО-Югры.

9.5. Стороны совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по развитию Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), другие физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.6. Представительный орган работников образовательной организации в области охраны труда:

9.6.1. Осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

9.6.2. Готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

9.6.3. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.6.4. Контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

9.6.5. Избирает уполномоченных по охране труда.

9.6.6. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.6.7. Осуществляет общественный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда.

9.6.8. Представляет интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам нарушений условий и охраны труда, безопасности на производстве.

9.6.9. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.6.10. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.6.11. Организовывает проведение экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятий.

9.6.12. Принимает участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

9.6.13. Регулярно рассматривает на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и информирует работников об их исполнении и принимаемых мерах.

9.7. В целях поддержания здорового образа жизни работников, имеющих ВИЧ-статус, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель обязуется проводить следующие профилактические мероприятия:

9.7.1. Информационно-образовательную кампанию по профилактике ВИЧ-инфекции среди сотрудников.

9.7.2. Проводить мероприятия с привлечением специалистов КУ «Центр СПИД» филиал в г. Нижневартовске, направленные на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности).

9.7.3. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных сотрудников.

9.7.4. Обеспечивать право работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

9.7.5. Предоставлять возможности работникам, имеющих положительный ВИЧ-статус, выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями.

9.7.6. Предоставлять гибкий график работы или разумное его изменение в условиях труда, способствующий продолжению занятости работника.

9.7.7. Предоставлять дополнительные перерывы для отдыха, время для посещения врача, отпуска по болезни, неполную занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим законодательством РФ.

X.Обеспечение взаимопонимания и социального партнерства, обеспечение условий деятельности Представителей Работников

10.Стороны договорились о том, что:

10.1.Отношения Представителей Работников с Работодателем строятся на основе конструктивного взаимодействия сторон, социального партнерства по урегулированию трудовых отношений. Возникшие конфликты и разногласия обязуются рассматривать и решать в соответствии с законодательством.

10.2.Подтверждают:

10.2.1.В соответствии с ТК РФ, Представители Работников вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

10.2.2.Работа в качестве Представителей Работников и в составе признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей.

10.3.Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении

любого Работника в связи с его членством в профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

10.4.Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором (ст. 370, 377 ТК РФ).

10.5.Представители Работников включается в состав комиссии Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, охране труда, социального страхования и других.

10.6 Работодатель с учетом мнения Представителей Работников рассматривает следующие вопросы:

10.6.1.Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

10.6.2.Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

10.6.3.Привлечение на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 123 ТК РФ);

10.6.4.Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

10.6.5.Установление размера заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

10.6.6.Гарантии и компенсации работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.180 ТК РФ);

10.6.7.Установление перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

10.6.8. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ) (приложение №1);

10.6.9.Создание комиссии по охране труда ст. 224 ТК РФ;

10.6.10.Снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ);

10.6.11.Установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 147 ТК РФ).

XI. Заключительные положения

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон) на срок не более трех лет и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 29.05.2024 года.

11.2.Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

11.3.Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия применяются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.4.Стороны, подписавшие коллективный договор, разрабатывают и утверждают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.5.Контроль выполнения Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.6.Стороны рассматривают все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.7.Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

11.10.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.

11.11.При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.12.Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях учебных программ, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.13.Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в Администрацию г. Мегиона. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.14.Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения и подразделения.

11.15.Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора (ст. 40.ТК РФ).

Приложение 1
к коллективному договору
на 2024-2026 год МАОУ «СОШ №9»

Правила
внутреннего трудового распорядка для работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №9» (МАОУ «СОШ №9»)

1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №9» (далее по тексту – учреждение) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. Основные права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов образовательной организации;

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

-реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

-разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;

-устанавливать штатное расписание учреждения;

-распределять должностные обязанности между работниками учреждения.

2.2. Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

-обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

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

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

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

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

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

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

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

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

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

-создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

-создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников учреждения.

3. Основные права и обязанности работников

3.1.Работник учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2.Работник учреждения имеет право на:

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

-отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;

-участие в управлении школой в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;

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

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

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3.Работник учреждения обязан:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

-незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

-по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

-проявлять заботу об обучающихся, воспитанниках, быть внимательными, осуществлять индивидуально-личностный подход к каждому ребенку;

-соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными, доброжелательными с родителями обучающихся, воспитанников.

-своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

-соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

-выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций по охране жизни и здоровья детей в помещениях учреждения и на детских прогулочных участках.

3.4.Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

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

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

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

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

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

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

-право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, 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 образовательной организации;

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

-право на участие в управлении школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

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

-право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

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

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

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

-право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

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

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

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

-иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6.Педагогические работники учреждения обязаны:

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

-соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

-уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

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

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

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

-систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;

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

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

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

-соблюдать устав учреждения, настоящие Правила;

-при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.

3.7.Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами

4. Прием на работу, перевод и увольнение

4.1.Работники учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и учреждение как юридическое лицо – Работодатель, представленный директором учреждения.

4.2.Соискатели при трудоустройстве проходят обязательные предварительные медицинские осмотры, и, в зависимости от предстоящего вида деятельности в Учреждении – обязательное психиатрическое обследование.

Работники Школы в течение трудовой деятельности проходят ежегодные периодические медицинские осмотры (обследования).

При не прохождении без уважительных причин работником периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, по истечении срока действия медицинского заключения, работодатель должен отстранить его от работы (ст. 76, ст. 214 ТК РФ).

4.3.Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в учреждении.

4.4.Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

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

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

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

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

В период испытания на работника распространяются все нормативно-правовые и локальные акты, как и для работника, принятого на постоянную работу.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

4.7.Если в период испытания работник сочтет, что работа не является для него подходящей, он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив работодателя в письменной форме за три дня.

4.8.Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

4.9.При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

– страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или уведомление о регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности.

При поступлении на работу впервые работодатель обязан оформить работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется).

- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний (на работы, требующие специальных знаний или специальной подготовки);

- справка о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования;

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний для работы;

- документ, подтверждающий прохождение предварительного медицинского осмотра;

- медицинская книжка;

- заявление о приеме на работу;

- индивидуальная программа реабилитации инвалида (при приеме на работу инвалида);

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

В зависимости от характера работы, на которую поступает работник, могут потребоваться следующие обязательные документы:

- разрешение на работу или патент (для временно пребывающих в Российскую Федерацию иностранных граждан или лиц без гражданства);

- разрешение на временное проживание в Российской Федерации (для временно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства);

- вид на жительство (для постоянно проживающих в Российской Федерации иностранных граждан или лиц без гражданства);

- 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 (для временно пребывающих в Российскую Федерацию иностранных граждан или лиц без гражданства);

4.10.Прием на работу оформляется трудовым договором и изданием приказа о приеме, которые предъявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

– ознакомить работника с уставом учреждения и коллективным договором;

– ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

–проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца;

- проинструктировать работника по ГО. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца;

4.12.В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые

книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

4.13.На каждого работника учреждения ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к трудовому договору;
- должностная инструкция;
- аттестационный лист;
- удостоверения, сертификаты о повышении квалификации (копии)
- документы об образовании (копия) и подтверждающий документ об изменении ФИО (копии);
- заявление о приеме на работу;
- приказы о назначении, перемещении, увольнении (копии);
- согласие на обработку персональных данных;
- справки с предыдущего места работы (и иные справки).

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

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

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

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

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

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

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

4.16.Днем прекращения трудового договора (увольнение) считается последний день работы. Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По

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

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

4.17.В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель в этот же день направляет работнику заверенные сведения по почте заказным письмом с уведомлением

4.18.Работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенном надлежащим образом;

-в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

5. Рабочее время

5.1.Рабочее время Работников определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, а также учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом и трудовым договором, графиком образовательного процесса.

5.2.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК).

5.3.В Учреждении режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели пяти - шестидневная с одним (двумя) выходными днями. Работа по скользящему графику с соответственным предоставлением выходных дней.

5.4.Условия сокращения продолжительности рабочего времени для некоторой категории Работников определяются ст. 92 ТК РФ.

5.5.Для педагогических Работников, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (абз.1 п. 5. ст. 47. Федерального закона РФ «Об образовании в РФ).

5.6.Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

-беременной женщины;

-одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида в возрасте до 18);

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ, но не влияет на продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

5.7.Продолжительность рабочего дня предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.8.Ночное время – время с 22.00 часов до 06.00 часов. Условия работы в ночное время определяется ст. 154ТК РФ.

5.9.Учебная нагрузка преподавателей Учреждения определяется соответствующими нормативными документами и оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем учебной

нагрузки недоговорен в трудовом договоре, педагогический Работник считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя (тарификацией).

5.10.Продолжительность рабочего времени педагогического работника учреждения определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

5.11.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 мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.12.Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601).

5.13.Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

5.14.Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.

5.15.Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.

5.16.Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.17.Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.

5.18.При определении учебной нагрузки педагогических работников учреждения ее объем устанавливается 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.

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

5.20.Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.

5.21.Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе учреждения, 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).

5.22.Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе учреждения на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения 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).

5.23.Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, учреждение уведомляет 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 эффективного контракта.

5.24.Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения.

5.25. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.26.При возложении на учителей, для которых учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать школу, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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

5.28.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.

5.29.Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, старшими педагогами дополнительного образования, тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки.

5.30.К другой части педагогической работы работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.31.Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

– самостоятельно педагогическим работником – 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;

– в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

– настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

– планами и графиками учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

– графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами учреждения, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

– трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия 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; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами учреждения – периодические кратковременные дежурства в учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.32.При составлении графика дежурств в учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.33.В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

5.34.При наличии возможности учреждение составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели

свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.35.Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.36.Учреждение при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.37.При составлении расписаний занятий учреждение исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.38.Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.39.Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, а прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом руководителя учреждения, и в перерывах между занятиями.

5.40.Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только учителем, уполномоченным лицом.

5.41.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.

5.42.Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения 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, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.43.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), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

5.44.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.

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

5.46.Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.47.Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения 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.

5.48.Режим рабочего времени всех работников учреждения в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.49.Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по учреждении по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников учреждения и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

5.50.В условиях ограничений (COVID и др.) объявленных учредителем, режим и форма работы (очная/удалённая) может меняться. При этом составляется распорядительный акт школы.

6. Время отдыха

6.1.Работникам учреждения устанавливаются следующие виды времени отдыха:

а) перерывы в течение рабочего дня (смены);

б) ежедневный (междусменный) отдых;

в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

г) нерабочие праздничные дни;

д) отпуска.

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

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

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

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

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

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

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

6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

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

6.3.5.Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом учреждения или трудовым договором.

6.4.Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1.Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

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

6.6.2.Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Другим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

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

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

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

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

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

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет не менее трех календарных дней.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам учреждения:

Главный бухгалтер - 3 календарных дня;

Заместитель директора по АХР – 3 календарных дня;

Заместитель директора, главный инженер – 3 календарных дня.

Работники бухгалтерии - 3 календарных дня;

Специалист в сфере закупок - 3 календарных дня;

Ведущий специалист по кадрам, специалист по кадрам - 3 календарных дня;

Заведующий бассейном – 3 календарных дня;

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

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

6.10.Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

6.11.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым учреждением.

6.12.Учреждение утверждает график отпусков не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.13.О времени начала отпуска учреждение извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством РФ.

6.14.Учреждение продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.15.По соглашению между работником и учреждением ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.16.Учреждение может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска учреждение предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

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

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

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

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

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

6.20.Педагогическим работникам учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

7. Поощрения за успехи в работе

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

а) объявление благодарности;

б) выдача премии;

в) награждение почетными грамотами.

7.2.Поощрения применяются работодателем. Представительный орган учреждения организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3.За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4.При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

8. Нормы этики и служебного поведения

8.1.Этическая характеристика – это вежливость, честность, правдивость, взаимоуважение, конфиденциальность, объективность, предупредительность, профессионализм, компетентность. Данная характеристика соответствует требованию качества производственной – образовательной среды и выступает условием, степень которого обеспечивает удовлетворённость процессами всех, кто учится, воспитывается, работает в учреждении, родителей, а также отражает способность сотрудника соответствовать образу работнику сферы образования, работника для детей и с детьми. Данная характеристика отражает общие намерения всего трудового коллектива осуществлять свою деятельность на высоком уровне, соблюдать правовые, нравственные и моральные нормы.

8.2.Сотрудник не даёт оснований своими действиями и поступками, ни при каких обстоятельствах, усомниться окружающим в его деловых качествах, компетентности, честности, объективности, справедливости, гуманности, искренности, предвзятости, безразличии, лицемерии, такте, корректности, внимательности.

8.3.Сотрудник в своей деятельности из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина есть главный принцип взаимоотношений.

8.4.Сотрудник не допускает использования ругательств, грубых и оскорбительных высказываний.

8.5.Сотрудник поддерживает порядок на своём рабочем месте, демонстрирует отношение к порядку вообще.

8.6.Сотрудник соблюдает деловой стиль, опрятность, аккуратность, официальность, сдержанность во внешнем виде.

8.7.Сотрудник не допускает недосказанности, двусмысленности, изъясняется аргументировано, содержательно, корректно.

8.8.Сотрудник воздерживается от резких и циничных выражений оскорбительного характера, грубости, злой иронии, пренебрежительного тона, заносчивости, предвзятых замечаний, угроз, поспешности в принятии решений.

8.9.Сотрудник сохраняет конфиденциальность профессиональной информации, предписанной должностной инструкцией.

8.10.В случае конфликтного поведения со стороны обращающегося, необходимо принять меры для того, чтобы снять эмоциональное напряжение, а затем спокойно разъяснить порядок решения вопроса.

8.11.Руководство учреждения создаёт для всех одинаковые условия для раскрытия способностей и умений.

8.12.Руководство учреждения следует принципу максимальной открытости и прозрачности, пресекает интриги, слухи, сплетни, проявления нечестности, подлости, лицемерия. Не перекладывает свою ответственность на подчинённых, не использует положение в личных интересах, уходит от покровительства, любимцев.

8.13.Руководство в первую очередь является примером в выше указанных этических характеристиках.

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1.Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом учреждения, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами учреждения, должностными инструкциями или трудовым договором, вследствие умысла, самонадеянности, небрежности работника влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

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

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

9.3.Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания (п. 3, 5, 6, 8, 11, 13 ст. 81 ТК РФ) может быть применено:

- за несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно: за прогул, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- за появление на работе в состоянии алкогольного или наркотического опьянения;
- за совершение хищения по месту работы (в т. ч. мелкого).
- за совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- за представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания;

9.4.Педагогические работники, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к детям, могут быть уволены за совершение аморального проступка (п. 8 ст. 81 ТК РФ), несовместимого с продолжением данной работы. К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство, но отношению к детям, нарушение общественного порядка, в том числе и не по месту работы, другие нарушения норм морали, явно не соответствующие социальному статусу педагога. Педагогические работники могут быть уволены за применение

методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью воспитанников по (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.5.За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. Меры дисциплинарного взыскания применяются должностным лицом, наделенным правом приема и увольнения данного работника.

9.6.До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины необходимо взять объяснение в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устное объяснение не препятствует применению взыскания.

9.7.Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследовании и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника, за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов обучающихся).

9.8.Взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения нарушения трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения нарушения трудовой дисциплины. Взыскание объявляется приказом по учреждению. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня его подписания.

9.9.Взыскание автоматически снимается и работник считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию, если он в течение года не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию. Руководитель учреждения вправе снять взыскание досрочно по ходатайству руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

9.10.Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического или психического насилия производится без согласования с профсоюзным органом.

9.11.Дисциплинарные взыскания к руководителю учреждения применяются вышестоящими организациями.

10. Диспансеризация

10.1.Работники, за исключением случаев, предусмотренных 10.2. и 10.3. настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник получает право пройти диспансеризацию в том году, когда его возраст будет кратным трем. Возраст определяется по году рождения, а не по дате рождения.

10.2.Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п.10.3. настоящих Правил, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.3.Работники, достигшие предпенсионного возраста, и работники – получатели пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождаются от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.4.Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления на имя директора, согласованного с непосредственным руководителем или лицом, временно исполняющим его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

10.5.Если работодатель не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

10.6.Результаты рассмотрения заявления директор, лицо, его заменяющее, оформляют в виде резолюции на заявлении.

10.7.Работник обязан представить в отдел кадров справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации.

Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

11. Дистанционная (удаленная) работа

11.1.Работники могут выполнять трудовую функцию, определенную трудовым договором вне места расположения работодателя, вне стационарного рабочего места – дистанционно (удаленно) на территории города Мегиона, в случаях, определенных настоящими Правилами.

11.2.Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях с их согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, пандемия, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье Работников.

11.3.Взаимодействие между работниками и работодателем в период дистанционной (удаленной) работы осуществляется по средствам связи (телефону, электронной (корпоративной) почте, Skype и другими способами), которыми можно публиковать сообщения для сотрудников учреждения.

11.4.Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному трудовым договором работников.

11.5.Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются Работникам по акту приема-передачи.

12. Особенности регулирования труда Работников предпенсионного возраста

12.1.Работник предпенсионного возраста – работник в течение пяти лет до наступления возраста, который дает право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

По общему правилу у женщин предпенсионный возраст начинается с 55 лет, у мужчин – с 60 лет.

12.2.Подтвердить статус гражданина предпенсионного возраста работник может с помощью электронного удостоверения, которое он получил в Пенсионном фонде.

12.3.При приеме на работу или в течение трудовых отношений работник предпенсионного возраста может потребовать установить ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, а режим рабочего времени и времени отдыха, в том числе продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, работодатель устанавливает с учетом пожеланий работника и условий работы.

Пронумеровано и прошнуровано

40 (Сорок) листов

Директор МАОУ «СОШ №9»

М.И. Макаров