

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)
2022



от «ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»
Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)
2022



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения

«Прогимназия «Созвездие»

на период

с 01 марта 2022 года
по 28 февраля 2025 года

Коллективный договор принят
общим собранием работников
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
Протокол № 1 от 24.02.2022



г. Пыть-Ях, 2022

Контактные данные: т/ф 8(3463) 42-92-72, 46-40-93, 42-25-02;
e-mail: ulybka01@gmail.com

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	4
Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.....	5
Раздел 4. ГАРАНТИИ, ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА	8
Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	11
Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	16
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	21
Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ППО.....	25
Раздел 9. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.....	28
Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	30

ПРИЛОЖЕНИЯ

Перечень приложений к Коллективному договору:

Наименование приложения	№
Правила внутреннего трудового распорядка работников	1
Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	2
Перечень профессий и должностей работников, бесплатно получающих смывающие и обезвреживающие средства	3
Перечень профессий и должностей работников, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	4
Положение о ненормированном рабочем дне в МАОУ «Прогимназия «Созвездие»	5
Положение о предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников	6
Положение о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно работниками МАОУ «Прогимназия «Созвездие»	7
Список профессий и должностей, проходящих обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования	8
Положение о гарантиях и компенсации расходов, связанных с переездом	9
Форма расчетного листка заработной платы в МАОУ «Прогимназия «Созвездие»	10

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Прогимназия «Созвездие» (далее – МАОУ «Прогимназия «Созвездие», общеобразовательная организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами РФ, ХМАО-Югры и органов местного самоуправления, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением:

- Отраслевое соглашение между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа — Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на период;
- Решение Думы «О гарантиях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» на период.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: директор Шиндякина Марина Аркадьевна, который представляет интересы МАОУ «Прогимназия «Созвездие», именуемый далее «Работодатель», и работники, именуемые далее «Работники», в лице председателя Первичной профсоюзной организации (далее - ППО) МАОУ «Прогимназия «Созвездие» Штанько Елены Владимировны.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников общеобразовательной организации. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить орган ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной ППО, а также, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (ст. 30, ст. 31 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) общеобразовательной организации, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

1.10. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору являются неотъемлемой частью Договора.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации, предусмотренного ранее действовавшими обязательствами.

1.13. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.14. Коллективный договор в новой редакции (изменения и дополнения к Коллективному договору) принимается на общем собрании работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и считается принятым, если за текст Договора проголосовало большинство присутствующих работников.

1.15. Настоящий Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с 11.01.2021 года и действует по 10.01.2024 года.

1.16. После уведомительной регистрации, Работодатель обязан:

- текст Коллективного договора (изменения и дополнения к Коллективному договору) после его подписания довести для ознакомления всеми работниками образовательной организации под роспись;
- ознакомить с текстом Договора всех вновь принимаемых работников под роспись с постановкой даты ознакомления;
- разместить текст Договора на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет».

1.17. Приложения к настоящему Договору имеют с ним одинаковую юридическую силу.

1.18. Стороны Договора ежегодно разрабатывают совместный план мероприятий по реализации Договора и осуществляют контроль над его исполнением.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между образовательной организацией и физическим лицом, претендующим на замещение вакантной должности, возникают после заключения Трудового договора.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в Правилах внутреннего трудового распорядка МАОУ «Прогимназия «Созвездие» (Приложение 1), в соответствии с ТК РФ, другими

законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, стимулирующие выплаты, компенсации и др.

Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

2.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу ознакомить работника под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ) до момента подписания Трудового договора.

Раздел 3. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников осуществляется согласно Положению об оплате труда работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие», принятому в соответствии с нормативно-правовым актом администрации города Пыть-Яха и утвержденному приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» с учетом мнения ППО. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены указанным Положением и настоящим Коллективным договором.

3.2. В организации работникам устанавливается система оплаты труда, включающая в себя схему расчета должностных окладов, тарифных ставок, надбавок и доплат, выплат стимулирующего характера, иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда работников, указанным в п. 3.1. настоящего Договора.

Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме, в российских рублях, не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136 ТК РФ). Конкретная дата выплаты - 15 и 30 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ)

3.4. Изменение окладов (должностных окладов) и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения о выдаче диплома кандидата наук;
- при присуждении ученой степени доктора наук — с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, перерасчет заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. Работодатель обязуется:

3.5.1. Работодатель, или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

3.5.2. Ежемесячно извещать в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за отчетный период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме подлежащей выплате за отработанный период.

Форма расчетного листка предоставляется МАОУ «Прогимназия «Созвездие» по согласованию с МКУ «Центром бухгалтерского и комплексного обслуживания муниципальных учреждений города Пыть-Яха», в соответствии с установленными бюджетным законодательством требованиями, и утверждается Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение 10).

3.5.3. Расчетные листы формируются в МКУ «Центром бухгалтерского и комплексного обслуживания муниципальных учреждений города Пыть-Яха» автоматически с помощью программного обеспечения в программе «1С: Зарплата и кадры государственного учреждения» и выдаются один раз в месяц в сроки заработной платы за вторую половину месяца.

Расчетные листки выдаются следующими способами:

- на бумажном носителе лично работнику организации;
- рассылка на электронную почту работника (по письменному заявлению работника).

3.5.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексацию осуществлять в порядке и сроки, определенные муниципальным нормативно-правовым актом администрации города Пыть-Яха.

3.5.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК).

3.5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной в автономном округе.

Минимальная заработная плата работников в автономном округе устанавливается в соответствии с федеральным законодательством, ст. 315 ТК РФ с учетом того, что заработная плата работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, должна быть в размере не менее МРОТ, после чего к ней должны быть начислены районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже размера минимальной заработной платы в автономном округе работодатель осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени. .

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем организации в пределах средств фонда оплаты труда.

Не допускается регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до размера минимальной заработной платы за счет выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, за выполнение работ в ночное время (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением работников, которым графиком работы предусмотрена работа в ночное время), и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, а также за счет совместительства.

При регулировании размера минимальной заработной платы учитываются компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5.6. Заработная плата, начисленная работнику за нерабочие дни в связи с режимом обязательной самоизоляции, по причине предотвращения завоза и распространения новой коронавирусной инфекции, вызванной COVID- 19, учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков и временной нетрудоспособности работников.

Раздел 4. ГАРАНТИИ, ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ И РАЗВИТИЯ РЫНКА ТРУДА

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель:

4.1.1. В письменной форме сообщает об этом в Первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.1.2. Направляет работнику Уведомление о принятии решения о сокращении численности или штата работников. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с предварительного согласия ППО (ст. 82 ТК РФ).

4.1.3. Предпринимает меры, направленные на недопущение массового сокращения работников. В случае угрозы массового сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель информирует об этом ППО, органы местного самоуправления (Отдел по труду и социальным вопросам администрации г. Пыть-Ях), КУ ХМАО – Югры «Пыть-Яхский центр занятости населения» не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и разрабатывают меры по уменьшению численности работников, подлежащих увольнению (приостановка приема на работу, перевод на режим неполного рабочего времени и т.д.).

4.1.4. Оказывает содействие высвобожденным работникам общеобразовательной организации в трудоустройстве на рабочих местах, вновь образуемых на базе имущества ликвидируемой организации, при условии соответствия квалификации работника и трудовых функций, выполняемых им ранее. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.1.5. Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязательствами при расторжении трудового договора, осуществляются в соответствии со ст. 261 ТК РФ.

4.1.6. При сокращении численности или штата работников общеобразовательной организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам на основании ходатайства ППО:

- пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в образовательной организации более 10 лет;
- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь,

которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- в семье, которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства;
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим стаж от одного года до трех лет;
- одиноким матери, отцу, воспитывающим детей до 14 лет;
- являющимися родителями, воспитывающих детей - инвалидов до 18 лет;
- получившим производственную травму или имеющим профессиональное заболевание в образовательной организации;
- не освобожденному председателю ППО, как в период исполнения полномочий, так и в течение двух лет после избрания (ст. 374-376 ТК РФ);
- бывшим воспитанникам детских домов возрасте до 30 лет;
- в семье, которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.1.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

4.1.8. С целью использования внутриорганизационных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме случаев по производственной необходимости);
- ограничивает (не использует) или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает прием новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени, на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

4.1.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией общеобразовательной организации, сокращением численности или штата работников общеобразовательной организации, в соответствии с п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации). Также работнику, желающему повысить квалификацию, оказывается содействие в прохождении переобучения и приобретении новой профессии.

4.1.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией общеобразовательной организации либо сокращением численности или штата работников общеобразовательной организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока ликвидации, сокращением численности или штата работников организации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.2. В целях обеспечения занятости населения и развития рынка труда Стороны Договора совместно:

4.2.1. Принимают меры по обеспечению рабочими местами трудоспособное население города и содействуют занятости несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 – 18 лет (в приоритетном порядке находящимся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении), инвалидов, выпускников образовательных организаций среднего и высшего профессионального образования, граждан пред пенсионного возраста, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, женщин, воспитывающих несовершеннолетних детей, в том числе одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей путем резервирования отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства граждан, особо нуждающихся в социальной защите.

4.2.2. При возникновении угрозы роста безработицы проводят консультации и определяют меры по содействию занятости, в пределах своих полномочий.

4.2.3. Участвуют в работе комиссий и совещаний по вопросам регулирования городского рынка труда, обеспечения занятости, предотвращения массовых высвобождений работников и роста безработицы.

4.2.4. В случаях угрозы массового высвобождения работников разрабатывают и осуществляют меры, направленные на снижение напряженности на рынке труда, сохранение существующих и создание новых рабочих мест, поддержку высвобождаемых работников, организацию временных и общественных работ.

4.2.5. Принимают меры к запрещению информации о вакансиях, содержащих ограничения дискриминационного характера (по полу, возрасту, месту жительства и другим дискриминационным признакам, установленным законодательством).

4.2.6. Обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения ППО.

4.2.7. Ежемесячно предоставляет в КУ ХМАО – Югры «Пыть-Яхский центр занятости населения» информацию о потребности в кадрах, требованиях к квалификации рабочих и специалистов, созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приёма этой категории граждан.

4.2.8. Создают рабочие места для организации оплачиваемых временных и общественных работ при наличии потребности в этих работах.

4.2.9. Участвуют в реализации государственных программ Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, программ муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, предусматривающих мероприятия по содействию занятости населения.

4.2.10. Создают специальные рабочие места для инвалидов, согласно действующему законодательству.

4.2.11. Участвуют в развитии новых форм вовлечения молодёжи в трудовую деятельность.

4.2.12. Содействуют трудоустройству:

а) инвалидов, детей-сирот из числа выпускников учебных заведений среднего специального и высшего образования.

б) лиц, получивших инвалидность в результате несчастного случая на производстве.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Первичная профсоюзная организация принимает обязательное участие при принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников, решении вопроса об увольнении работников, являющихся членами ППО, в проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ «Прогимназия «Созвездие» (ст. 91 ТК РФ) (Приложение 1), графиком сменности, утверждёнными директором с учетом мнения ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом общеобразовательной организации.

В организации установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Режим работы организации: с 07.00 до 19.00 часов.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа специалистов, служащих и рабочих устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин, с учетом проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

5.3. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени (1 год) и график сменности, утверждаемый директором с учетом мнения ППО: с 07.00 часов до 19.00 часов, с 19.00 часов до 07.00 часов. Ночное время - время с 22 часов до 06 часов (ст. 96 ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников организации, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом организации.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, с учетом особенностей их труда, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом общеобразовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению, в том числе и вне общеобразовательной организации.

5.5. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ч.2 ст. 92 ТК РФ).

5.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в случаях, предусмотренных ст.93 ТК РФ по личному заявлению работника:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства работ, а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом ППО (ст. 74 ТК РФ).

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством в соответствии со статьей Трудового кодекса РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

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

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

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель имеет право на привлечение работника к сверхурочной работе с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.9. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

5.10. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в Положении о ненормированном рабочем дне (Приложение 5).

5.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв и отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.13. Согласно Перечню профессий и должностей, работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных действующим законодательством (Приложение 4).

5.14. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128, 263, 286 ТК РФ и дополнительно сверх норм, установленных законодательством. Отпуск без сохранения заработной платы.

Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен следующим категориям работников и в следующих случаях:

Случаи предоставления	Кому предоставляется	Количество календарных дней
Семейные обстоятельства	Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет	14 (может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому
	Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет	

	Одинокой матери, отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет	отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение на следующий год не допускается)
Проводы в Российскую армию	Работники (родители (законные представители) призывников	4
Переезд на новое место жительства	Работники	2
Рождение ребенка	Работники	3
Собственная свадьба	Работники	3
Свадьба детей	Работники	3
Выписка супруги из роддома при рождении ребенка	Работники	3
Похороны супруга (и), членов семьи (детей, родителей или лиц, их заменяющих, родных сестер и братьев)	Работники	5

5.15. На основании письменного заявления предоставляется ежегодный дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск:

- работникам (родителям (законным представителям) детей, обучающихся в 1 – 4 классах - День знаний (1 сентября, другое число первого дня учебного года);
- работникам (родителям (законным представителям) детей, выпускников 9 и 11 классов - Последний звонок.

5.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

5.17. Педагогические работники МАОУ «Прогимназия «Созвездие», не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

5.18. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам, младшим воспитателям возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения своих трудовых обязанностей во время перерыва на отдых.

Раздел 6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. С целью организации безопасных условий и охраны труда Работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда, в том числе: действие на паритетных началах Комиссии по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 4 человек согласно Положению о комиссии по охране труда, утверждаемому приказом директора образовательной организации;
- проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;
- проведение специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются льготы и компенсации, в соответствии с действующим законодательством;
- проведение за счет средств субсидии на выполнение муниципального задания (иных источников) обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение 8).
- расследование и учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний при осуществлении деятельности;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Ежегодно, в срок до 1 июня, обращается в исполнительные органы Фонда социального страхования по месту регистрации организации с заявлением о финансировании предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых с вредными (или) опасными производственными факторами;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда;
- выполнение в установленные сроки комплекса организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных Соглашением по улучшению условий и охраны труда ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по

улучшению условий и охраны труда согласно трудовому законодательству финансирование мероприятий Соглашения за счет субсидии на выполнение муниципального задания (Приложение 9).

- соблюдение требований пожарной безопасности работниками, выполнение предписаний, постановлений должностных лиц пожарной охраны;
- предоставление работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, дополнительный отпуск, присоединяемый к основному по перечню профессий и должностей;
- осуществление контроля над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- создание условий для осуществления общественного контроля за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов по труду и охране труда уполномоченными (доверенными) лицами ППО, членами комиссии по охране труда, в том числе представляет соответствующую информацию и документы;
- обеспечение функционирования методических и информационных уголков по охране труда в соответствии с требованиями нормативных документов;
- обеспечение участия организации и представителей организации в городских совещаниях, семинарах, смотрах конкурсах по охране труда;
- создание условий труда для молодежи, в том числе: исключает использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, устанавливает индивидуальные режимы труда;
- проведение информационно-образовательной компании, которая включает:
 - а) распространение информации о ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
 - б) включение информации о ВИЧ-инфекции в водные и повторные инструктажи по охране труда;
- не допущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу;
- мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ-инфекцию (выявлению) и предоставление информации о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования;
- регулирование трудовых отношений с ВИЧ-инфицированными сотрудниками в соответствии с действующим Российским законодательством.
- регулярное улучшение условий труда, постоянная готовность к локализации (минимизации) и ликвидации возможных последствий профессиональных рисков;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценка;
- разработка мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценка уровня профрисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом – создание для него условий, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации;

- согласование мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников при производстве работ на чужой территории, с подрядчиками мероприятий;
- внедрение единых типовых норм выдачи СИЗ и смывающих средств, учитывающих наличие вредных производственных факторов на рабочих местах, вместо отраслевых норм;
- обязательное информирование сотрудников об установке на рабочих местах видеокамер, микрофонов и другого записывающего оборудования.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к 4-му опасному классу условий труда (ст. 214.1 ТК РФ).

Срок приостановки – до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

Возобновляют деятельность на рабочих местах, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда. До восстановления деятельности работодатель действует по одному из двух вариантов:

- предоставляет сотрудникам другую работу;
- сохраняет на время простоя должности и среднюю зарплату (ст. 216.1 ТК РФ).

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

6.2.3. Сохранить за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановки работ на рабочих местах в случаях, указанных в п. 6.2.1. Правил.

6.2.4. Проводить обучение работников использованию СИЗ (ч.1 ст.75 главы 10 ТК РФ).

6.2.5. Оборудовать рабочие места коллективными средствами защиты.

6.2.6. Приостанавливать выполнение работ (оказание услуг) до устранения причин возникновения угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.7. Обеспечить приобретение, своевременную и бесплатную выдачу, организацию проведения стирки, химчистки и ремонта средств индивидуальной защиты приобретенных за счет субсидии на выполнение муниципального задания (иных источников): сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 2), а также, обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение 3).

6.2.8. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в деятельности инструментов и материалов;

6.2.9. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, бесплатно выдавать работникам прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду,

специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

6.2.10. Вести учет микроповреждений. Под микроповреждениями (микроповреждениями) понимаются ссадины, кровоподтеки, ушибы мягких тканей, поверхностные раны и другие повреждения, полученные работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, не повлекшие расстройства здоровья или наступление временной нетрудоспособности (далее - микроповреждения (микроповреждения) работников). В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микроповреждений) работников. Основанием для регистрации микроповреждения (микроповреждения) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю (его представителю). Рекомендации по учету микроповреждений (микроповреждений) работников утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.2.11. Объявлять простой с сохранением средней зарплаты всем сотрудникам, которых работодатель не может обеспечить СИЗ в соответствии с актуальными нормами (ст. 216.1 ТК РФ).

6.2.12. Отстранять персонал от выполнения должностных обязанностей, либо не допускать работника на рабочее место, если тот не применяет СИЗ, которые ему были выданы (ст. 76 ТК РФ).

6.2.13. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов (НПА), содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности и доступ работников к актуальным редакциям (ст. 214 ТК РФ).

6.3. Работодатель имеет право:

6.3.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации; вести электронный документооборот в области охраны труда; предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации) (ст. 214.2 ТК РФ).

6.3.2. Работодатель вправе отстранить работника от работы без сохранения заработной платы, без проведенного обучения работника по правилам использования СИЗ (ч.1 ст.75 главы 10 ТК РФ).

6.4. Работники имеют право:

6.4.1. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

6.4.4. Работник вправе отказаться от выполнения работы, если работодатель не обеспечил его средствами индивидуальной защиты (ч.6 ст.216.1 раздела 10 ТК РФ).

6.4.5. Запрет на работу в опасных условиях с приостановкой деятельности до проведения СОУТ или оценки профрисков, результаты, которой подтверждают снижение класса опасности.

6.4.6. Работник имеет право знать (ст. 216.2 ТК РФ):

- в каких условиях труда он работает;
- какие профессиональные риски могут быть;
- положены ли ему СИЗ и компенсации;
- установлены ли на его рабочем месте видеокамеры и прочие устройства дистанционного контроля.

6.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, лично участвовать в обеспечении безопасных условий труда на своем рабочем месте в пределах выполнения своей трудовой функции, следить за исправностью используемых оборудования и инструментов и так далее;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния

здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя,

6.6. Первичная профсоюзная организация:

- осуществляет общественный контроль над состоянием охраны труда у работодателя;

- защищает законные интересы работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, получивших профессиональные заболевания, а также членов их семей;

- избирает уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по охране труда и организуют совместно с работодателями обучение уполномоченных (доверенных) лиц профсоюзов по вопросам охраны труда;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявляет работодателю требования о приостановке деятельности в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Педагогические работники образовательных организаций в порядке, установленном законодательством, пользуются правом на получение пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста, первоочередное предоставление жилой площади.

7.2. Работодатель ведет учет граждан, нуждающихся в улучшении жилищных условий и предоставлении жилых помещений, предоставляет Ходатайство Учредителю общеобразовательной организации о выделении жилого помещения.

Работодатель возмещает расходы по найму (поднайму) жилого помещения приглашенным специалистам в соответствии с Порядком возмещения расходов по найму (поднайму) жилого помещения специалистам, приглашенным для работы в органы местного самоуправления и бюджетные учреждения города Пыть-Яха, утвержденным Решением Думы города Пыть-Яха на период, Решением Думы «О гарантиях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» на период.

7.3. В целях обеспечения социальной защиты работников работодатель:

7.3.1. Финансирует стоимость проезда один раз в два года к месту проведения отпуска и обратно работникам и не работающим членам их семей, а также оплату стоимости провоза багажа (Приложение 7).

7.3.2. Осуществляет единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счет общих бюджетных ассигнований. Порядок и условия премирования устанавливаются Положением об оплате труда работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

7.3.3. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в

соответствии с Положением о предельных нормах возмещения расходов связанных со служебными командировками работников (Приложение 6).

7.3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177)

7.3.5. Осуществляет работникам социальные выплаты на основании Решения Думы «О гарантиях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» на период:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети) за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности или за счет бюджетных средств, выделяемых на обеспечение текущей деятельности образовательной организации, в соответствии с коллективным договором и (или) иным локальным нормативным актом организации;

- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере 10 000 рублей;

- оказание материальной помощи близким родственникам (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере 10 000 рублей;

- единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию (впервые) по возрасту или по инвалидности, при наличии непрерывного стажа работы в бюджетных организациях города не менее 10 лет (если иные условия не установлены в отношении конкретного работника), в размере четырех месячных фондов оплаты труда по занимаемой на дату увольнения с должности, в пределах имеющегося фонда оплаты труда.

7.3.6. Выплачивает работающим юбилярам, которым исполняется 50 и 55 лет, а также в последующем каждые 5 лет, имеющим стаж работы в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет единовременную выплату в размере одного фонда оплаты труда.

7.3.7. Выплачивает неработающим пенсионерам, отработавшим непосредственно перед выходом на пенсию в организациях бюджетной сферы не менее 15 лет, в связи с достижением ими возраста 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет и далее через каждые 5 лет, единовременную выплату в размере 10 000 рублей. Выплата производится на основании личного заявления по последнему месту работы, в течение 3-х месячного срока с календарной даты достижения, оговоренного выше возраста, за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3.8. Педагогическим работникам, имеющим стаж работы не менее десяти лет в бюджетных организациях, расположенных на территории автономного округа, в случае прекращения трудовых отношений и выхода на пенсию в связи с достижением пенсионного возраста выплачивается единовременное вознаграждение в размере 25 базовых единиц, умноженных на базовую единицу, без учета районного коэффициента и северной надбавки.

Руководителям, заместителям руководителей и педагогическим работникам МАОУ «Прогимназия «Созвездие», имеющим стаж работы не менее десяти лет в образовательных организациях, расположенных на территории Ханты-Мансийского

автономного округа - Югры, при прекращении трудовых отношений в связи с выходом на пенсию по старости выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 произведений базового оклада и базового коэффициента без учета районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате. Выплаты осуществляются за счет средств фонда оплаты труда организации по последнему месту работы.

7.3.9. Работодатель в пределах денежных средств, исчисленных в размере 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации, выплачивает:
-материальную помощь к отпуску на профилактику заболеваний. Размер материальной помощи устанавливается Положением об оплате труда работников;
-единовременную выплату лицу, имеющему статус молодого специалиста, то есть приступившего к работе по специальности не позднее 1 календарного года после окончания обучения в организациях высшего или средне-специального профессионального образования, в размере не менее одного месячного фонда оплаты труда.

7.3.10. Обеспечивает оплату первых трех дней нетрудоспособности, подтвержденной соответствующим листом временной нетрудоспособности, за счет средств работодателя с сохранением 100% среднего дневного заработка за каждый день.

7.3.11. Выплачивает процентную надбавку к начисленной заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, не превышающую предельный размер 50 процентов.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в размере 10 процентов заработной платы по истечении первого года работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждый год работы.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее 5 лет, процентная надбавка в размере 50 процентов к заработной плате выплачивается с первого дня работы.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим не менее года в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и вступившим в трудовые отношения, надбавка начисляется в размере 10 процентов заработной платы по истечении первых шести месяцев работы с последующим увеличением на 10 процентов за каждые шесть месяцев работы.

7.3.12. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом на основании Решения Думы «О гарантиях и выплатах социального характера для лиц, проживающих в городе Пыть-Яхе и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета» на период (Приложение 10).

7.3.13. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.3.14. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже,

чем один раз в три года. Финансирование таких мероприятий осуществляется за счет средств работодателя.

7.3.15. При реализации работником права на дополнительное профессиональное образование не реже, чем один раз в три года с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. В случае получения дополнительного профессионального образования в другой местности производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые определяются в коллективном договоре.

7.3.16. Работодатель в части реализации Федерального закона от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования» обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование и обязательное медицинское страхование в пользу работников.

Работодатель в части реализации Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» обязуется:

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда Российской Федерации сведения о застрахованных лицах (работниках);
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в образовательной организации на вознаграждение, по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, копию сведений, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации для индивидуального (персонифицированного) учета для включения их в индивидуальный лицевой счет данного застрахованного лица;
- осуществлять корректировку сведений о застрахованных лицах и вносить уточнения в индивидуальный лицевой счет;
- в день увольнения застрахованного лица или в день прекращения договора, на вознаграждение по которому в соответствии с законодательством Российской Федерации начисляются страховые взносы, передавать застрахованному лицу сведения, предусмотренные действующим законодательством, и получить письменное подтверждение от застрахованного лица передачи ему этих сведений.

Работодатель в части реализации Федерального закона от 30.04.2008 № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» обязуется:

- направлять в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации заявления работников о вступлении в Программу со финансирования в срок, не превышающий трех рабочих дней со дня его получения;
- по письменному заявлению работника удерживать из его заработной платы добровольные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии и перечислять их в территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации;

- не позднее 20 дней со дня окончания квартала представлять в органы Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, предусмотренные частью 4 статьи 9 Федерального закона № 56-ФЗ от 30.04.2008 «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений»;

- одновременно с представлением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации расчетного листка представлять работникам информацию об исчисленных, удержанных и перечисленных дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и о взносах работодателя, уплаченных в пользу застрахованных лиц (в случае их уплаты).

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

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

Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ППО

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Первичной профсоюзной организации или за профсоюзную деятельность.

8.1.2. ППО осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с ППО в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мнения ППО.

8.1.5. Работодатель безвозмездно предоставляет ППО помещение, средства связи, компьютер, ксерокс, бумагу и канцтовары для ведения делопроизводства, и возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст. 377 ТК РФ).

8.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное удержание и перечисление на счёт городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на указанный счёт в день перечисления налогов с заработной платы работников. Задержка перечисления удержанных профсоюзных взносов не допускается.

8.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов ППО на время участия в качестве делегатов создаваемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов

профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы и других мероприятиях.

8.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены ППО могут быть уволены по инициативе работодателя только с предварительного письменного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 82, 374, 376 ТК РФ).

8.1.9. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по вопросам расходования фонда оплаты труда, экономии фонда заработной платы и внебюджетных средств организации.

8.1.10. Члены ППО включаются в состав комиссий организации по установлению доплат и надбавок работникам образовательного учреждения, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.1.11. Работодатель с учетом мнения ППО рассматривает следующие вопросы:

- инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- система оплаты труда работников образовательной организации, а также доплаты и надбавки работникам организации (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- приказы работодателя о привлечении работников к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ), работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ), разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- приказы работодателя о конкретных размерах повышенной оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ), в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), сверхурочную работу (ст. 152 ТК РФ), работу во вредных условиях труда (ст. 147 ТК РФ), о введении и отмене режима неполного рабочего времени; об оказании материальной помощи из фонда заработной платы;
- определение форм подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- представление работников ко всем видам поощрений и наград, установленных согласно законодательству РФ, законодательству ХМАО и нормативным правовым актам Главы города;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;
- должностные инструкции работников;
- тарификационный список работников образовательной организации на учебный год.

8.1.12. За выполнение общественной работы в интересах работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» за результативную работу по представительству работников при участии в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации может устанавливаться стимулирующая выплата в соответствии с Положением об оплате труда работников.

8.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

8.2.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ,

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы.

8.2.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

8.2.5. Направлять Учредителю (собственнику имущества) организации заявление о нарушении директором организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

8.2.6. Представлять и защищать в органах по рассмотрению трудовых споров, включая комиссии по трудовым спорам и суды, социально-трудовые права и законные интересы членов ППО, а в случаях, предусмотренных настоящим Договором также работников, не являющихся членами профсоюза.

8.2.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.2.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.2.9. Участвовать в работе комиссий организации по установлению доплат и надбавок работникам, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

8.2.10. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

8.2.11. Содействовать прохождению курсовой подготовки членов ППО по охране труда, в том числе за счёт средств профсоюзного бюджета.

8.2.12. Оказывать материальную помощь членам ППО за счет средств профсоюзной организации в случаях, предусмотренных нормативными документами ППО.

8.2.13. Предоставлять иные гарантии, возложенные на Первичную профсоюзную организацию данным Коллективным договором.

Раздел 9. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ

9.1. Стороны пришли к соглашению в том, что Работодатель самостоятельно определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации (ст.196 ТК РФ).

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с ППО (ст. 372 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом образовательной организации. Организовывать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации рабочих и служащих не реже, чем один раз в три года. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

9.2.2. В случае направления работника для подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

9.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего (по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры) и среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-177, ст. 196 ТК РФ).

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора, является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

9.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением об организации и проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Ханты-Мансийского автономного округа — Югры» и по её результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией. Установленная на основании аттестации

квалификационная категория действительна в течение пяти лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

9.2.5. На основании установленной системы оплаты труда работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в следующих случаях истечения срока действия квалификационной категории:

- в случае истечения срока действия высшей (первой) квалификационной категории у работника в период рассмотрения заявления работника аттестационной комиссией работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до даты принятия решения аттестационной комиссией о присвоении квалификационной категории или решения о несоответствии требованиям, предъявляемым к: высшей (первой) квалификационной категории;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории работнику сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При этом, в случае продолжения педагогической деятельности после достижения возраста, предоставляющего право на пенсию, квалификационная категория не сохраняется, и аттестация таких педагогических работников осуществляется на общих основаниях.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а также в период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ и статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" или прохождения военной службы в рядах вооруженных сил России, по заявлению такого работника при выходе на работу ему сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу.

9.2.6. При формировании аттестационной комиссии в состав включаются представители ППО на постоянной основе для участия в аттестации всех педагогических работников, а также представители выборных органов первичных профсоюзных организаций соответствующих образовательных организаций, работники которых, являющиеся членами профсоюза, проходят аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемым должностям.

9.2.7. Работодатель, у которого педагогическая работа выполняется работником по совместительству, вправе представить такого работника к аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности независимо от того, что по основному месту работы работник такую аттестацию прошел.

9.2.8. Участие работников в аттестационных процедурах, в т. ч. вне места проживания работника, обеспечивается работодателем за счет средств общеобразовательной организации.

9.2.9. Руководитель обязан создавать условия для трудовой адаптации молодых специалистов, обеспечивать возможность подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение), дополнительного профессионального

образования и дальнейшего обучения, профессионального и карьерного роста молодежи; содействовать организации и развитию института наставничества.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Работодатель направляет коллективный договор после его подписания сторонами договора на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссии организации, состоящей из 6 человек и осуществляющей свою деятельность согласно Положению о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, утвержденному директором организации. Используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.4. Контроль над выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных: порядке, формах и сроках.

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

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

Приложение 1
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

(Е.В. Штанько)

2022

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

(М.А. Шиндякина)

2022

М.П.

Правила внутреннего трудового распорядка

МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

г. Пыть-Ях

2022 год

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия «Созвездие» (далее – МАОУ «Прогимназия «Созвездие», образовательная организация).

1.2. Правила внутреннего распорядка (далее – Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

1.3. Правила имеют цель способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда в МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

1) Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Прогимназия «Созвездие» - образовательная организация, действующая на основании Устава муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия «Созвездие»;

2) Работодатель – директор общеобразовательной организации (юридическое лицо) либо лицо, его заменяющее, действующий в соответствии с ТК РФ, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия «Созвездие».

3) Первичная профсоюзная организация, ППО – представитель работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия «Созвездие», наделенная в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников организации в социальном партнерстве.

4) Педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников», согласно квалификационных характеристик должностей работников образования.

5) Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с муниципальным автономным общеобразовательным учреждением «Прогимназия «Созвездие».

6) Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать

Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. В трудовом договоре конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки, устанавливаются взаимные права и обязанности работника и работодателя. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник (ст. 56 ТК РФ).

7) Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.

8) Образовательный ценз - требование федерального закона, в соответствии с которым право на занятие педагогической деятельностью предоставляется только тем гражданам, которые имеют определенный уровень образования, подтверждаемый соответствующим документом.

9) Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора. Совместительство может быть внутренним, т.е. у данного работодателя, а также внешним, т.е. у другого работодателя.

10) Рабочее время - время, в течение которого работник образовательной организации в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять свои трудовые обязанности.

11) Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником образовательной организации по письменному согласию за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

12) Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

13) Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

14) Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, локальными и нормативными актами, трудовым договором.

15) Аморальный проступок - виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника, работника образовательной организации (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

16) Опасность – это потенциальный источник нанесения вреда, представляющий угрозу жизни и (или) здоровью работника в процессе трудовой деятельности (ст. 209 ТК РФ).

17) Аудит (самообследование) - самостоятельное обследование по чек-листам: работодатель самостоятельно оценивает уровень соблюдения требований трудового

законодательства с возможностью принять декларацию соответствия по результатам самопроверки.

1.5. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР) утверждаются директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» (далее – работодатель) с учетом мнения ППО.

1.6. ПВТР являются приложением к Коллективному договору муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Прогимназия «Созвездие» и являются его неотъемлемой частью.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Трудовой договор:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Прогимназия «Созвездие», в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.1.2. При заключении трудовых договоров с работниками, в МАОУ «Прогимназия «Созвездие» используется Примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р и Рекомендации по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденные приказом Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167н.

2.1.3. Трудовой договор между МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и работником заключается на неопределенный срок и является соглашением между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие в МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

2.1.4. В трудовом договоре между МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и работником указываются:

- 1) фамилия, имя, отчество работника и наименование образовательной организации, фамилия, имя, отчество работодателя, заключивших трудовой договор;
- 2) сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- 3) сведения о работодателе, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями: Устав образовательной организации, распоряжение главы администрации о назначении на должность;
- 4) место и дата заключения трудового договора;
- 5) место работы, его местонахождение;

- б) трудовая функция: работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы;
- 7) выполнение работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связанное с предоставлением компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, соответствующим наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (в ред. от 28.02.2008 №13-ФЗ, от 03.12.2012 № 236-ФЗ);
- 8) дата начала работы;
- 9) условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- 10) режим рабочего времени и времени отдыха для данного работника;
- 11) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (в ред. от 28.12.2013 № 421-ФЗ);
- 12) условия труда на рабочем месте (в ред. от 28.12.2013 № 421-ФЗ);
- 13) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и ФЗ;
- 14) об испытании;
- 15) о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- 16) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 17) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- 18) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- 19) о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника (ФЗ от 28.12.2013 N 421-ФЗ).

2.1.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения или условия, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями или условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.1.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника образовательной организации, по сравнению с установленным трудовым законодательством. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.1.7. Срочный трудовой договор заключается:

- 1) на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым договором сохраняется место работы;

- 2) на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- 3) для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- 4) с лицами, поступающими на работу в образовательную организацию для выполнения заведомо определенной работы;
- 5) с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера;
- б) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- 7) с лицами, поступающими на работу по совместительству.

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

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

2.1.10. В период испытания на работника распространяются положения соглашений, Устава, Коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка локальных нормативных актов образовательной организации.

2.1.11. Испытание при приеме на работу, не устанавливается для:

- 1) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- 3) лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- 4) 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;
- 5) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- б) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.1.12. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя образовательной организации, его заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

2.1.15. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- 4) документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- 5) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (ст. 65 ТК РФ);
- 7) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- 8) личную медицинскую книжку - дополнительный документ, удостоверяющий отсутствие у владельца заболеваний, которые могут быть переданы другим людям (ст. 65 ТК РФ, на основании предложений органов, осуществляющих федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор, действующего федерального законодательства).

2.1.17. Директору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо документов, предусмотренных пунктом 2.1.16. настоящих Правил.

2.1.18. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

2.1.19. Если при поступлении на работу лицо не имеет трудовой книжки (в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине), работодатель обязан по письменному заявлению этого лица с указанием причин отсутствия оформить новую трудовую книжку.

2.1.20. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же

работодателя - внутреннее совместительство, или у другого работодателя - внешнее совместительство.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.1.21. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

2.1.22. Должностные обязанности директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» не могут исполняться по совместительству (п.5 ст. 51 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.23. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству в образовательной организации не должна превышать четырех часов в день, 120 часов в год (ст.284 ТК РФ).

2.1.24. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель с 1 января 2022 года не издает приказ о приеме на работу на основании заключенного трудового договора.

При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

2.1.25. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома, или по поручению директора или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.26. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника образовательной организации, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1. ТК РФ).

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.1.27. Трудовые книжки работников образовательной организации хранятся в МАОУ «Прогимназия «Созвездие». Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним

хранятся как документы строгой отчетности в кабинете специалиста по кадрам в сейфе.

2.1.28. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.1.29. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.30. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. В случае, если при приеме работник не предоставил трудовую книжку, работодатель вправе запросить у него сведения о трудовой деятельности по формам СТД-Р или СТД-ПФР. Если в форме стоит отметка «Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности», то новый работодатель продолжает их вести и не заводит новую трудовую книжку.

2.1.31. Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним, должны соответствовать штатному расписанию образовательной организации, наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих «Квалификационные характеристики должностей работников образования, в Едином тарификационном справочнике для рабочих, утверждаемых в установленном порядке, или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

2.2. Особенности регулирования труда педагогических работников

2.2.1. К педагогической деятельности в образовательной организации допускаются лица, имеющие образовательный ценз, а именно лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах.

2.2.2. К педагогической деятельности в образовательной организации не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а

также против общественной безопасности; имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, из числа указанных в п. 2.2.2. настоящих Правил, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности в образовательной организации при наличии решения Комиссии, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации о допуске их к педагогической деятельности.

2.3. Гарантии при заключении трудового договора.

2.3.1. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудового договора с образовательной организацией сообщать работодателю сведения о последнем месте службы.

2.3.2. Работодатель, при заключении трудового договора с гражданами, замещавшими должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после их увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщить о заключении такого договора работодателю государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.3. Запрещается необоснованный отказ кандидату на замещение вакантной должности в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.3.4. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников в образовательной организации не допускается.

2.3.5. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.3.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.3.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.4. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.

2.4.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора.

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

2.4.2. Изменение содержания трудового договора возможно по следующим основаниям:

- 1) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- 2) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

2.4.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ). К числу таких причин могут относиться:

- 1) реорганизация образовательной организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация образовательной организации);
- 2) изменения в осуществлении образовательной деятельности в образовательной организации (сокращение количества, групп, изменение штатного расписания, изменения в расписании по учебному плану и образовательным программам, проведение эксперимента и др.).

2.4.3. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» уведомляет работника образовательной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.4.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник образовательной организации может быть временно переведен на другую работу в МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику образовательной организации не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном

характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.4.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу в МАОУ «Прогимназия «Созвездие» без согласия работника образовательной организации возможен только в исключительных случаях ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии).

2.4.6. Перевод работника образовательной организации без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается в следующих случаях:

- 1) простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера);
- 2) замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.4.7. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных в пунктах 2.4.5. и 2.4.6. настоящих Правил, оплата труда работника образовательной организации производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.4.8. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с письменного согласия работника образовательной организации, которому директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» поручает эту дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.151 ТК).

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

2.4.10. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» с письменного согласия работника и по согласованию с ППО.

2.4.11. Работник образовательной организации имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» - досрочно отменить поручение о ее выполнении,

предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.4.12. Перевод работника образовательной организации на другую работу в соответствии с медицинским заключением с его письменного согласия, производится директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

2.4.13. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на весь указанный в медицинском заключении срок отстраняет работника образовательной организации от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется.

2.4.14. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается (п. 8 ч.1 ст.77 ТК).

2.4.15. Перевод на другую постоянную работу в пределах образовательной организации, оформляется приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие», на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.4.16. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» отстраняет от работы (не допускает к работе) работника образовательной организации в следующих случаях (ст. 76 ТК):

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

2.4.17. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» отстраняет от работы (не допускает к работе) работника образовательной организации на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.4.17. В период отстранения от работы (недопущения к работе) по причинам, указанным в пункте 2.4.17. настоящих Правил, заработная плата работнику образовательной организации не начисляется.

2.4.18. В случаях отстранения от работы работника образовательной организации, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области

охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, работодатель производит оплату за все время отстранения от работы как за простой.

2.5. Прекращение трудового договора:

2.5.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

При решении работодателем вопроса о прекращении трудовых отношений с работником по основаниям, предусмотренным пунктом 13 части первой статьи 83 и взаимосвязанных положений абзаца третьего части второй статьи 331 и статьи 351.1 ТК РФ, а также при решении вопроса о приеме на работу лиц, подпадающих под действие указанных норм, работодатель обязан руководствоваться постановлением Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П.

Прекращение трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ, то есть по причине отсутствия документа об образовании (квалификации), если направление подготовки не соответствует выполняемой работе, не допускается в случаях, когда педагогические работники были приняты на работу до вступления в силу приказа Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, утвердившего квалификационные характеристики, содержащие для педагогических работников требования к направлению подготовки по полученному образованию, либо позднее, но с соблюдением процедуры, предусмотренной пунктом 9 раздела «Основные положения» квалификационных характеристик должностей работников образования.

Основания для прекращения трудового договора по пункту 11 части 1 статьи 77 ТК РФ (в связи с нарушением правил заключения трудового договора) применяются в случае, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.5.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- б) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст.75 настоящего ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст. 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);
- 9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

10) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работ.

2.5.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия:

1) о прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник предупреждается в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника;

2) трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершению этой работы;

3) трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника образовательной организации, прекращается с выходом этого работника на работу;

4) трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.5.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней). Течение указанного срока начинается на следующий день после получения директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

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

2.5.6. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем ТК РФ, условий Коллективного договора, трудового договора, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника образовательной организации.

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

2.5.8. По истечении срока предупреждения об увольнении, работник имеет право прекратить работу.

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

2.5.10. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» в следующих случаях:

1) ликвидации организации;

2) сокращения численности или штата работников организации;

- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего;
 - б) появления работника образовательной организации на работе на своем рабочем месте, либо на территории организации в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику образовательной организации в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения чужого имущества, в том числе мелкого, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного Комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай в образовательной организации, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 8) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если

указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

9) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, независимо от того, где совершен аморальный проступок - по месту работы или в быту; если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

10) принятия необоснованного решения директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации;

11) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

12) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

2.5.11. Помимо оснований, предусмотренных пунктом 2.5.10. настоящих Правил (ст.81 ТК РФ), дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником образовательной организации в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

1) повторное, в течение одного года, грубое нарушение Устава МАОУ «Прогимназия «Созвездие»;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью воспитанника.

2.5.13. Увольнение работника в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

2.5.14. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников образовательной организации допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

2.5.15. Ликвидация или реорганизация образовательной организации, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.5.16. Не допускается увольнение работника по инициативе директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.5.17. При неудовлетворительном результате испытания директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» 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. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.5.18. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

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

2.5.20. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» в письменной форме за три дня.

2.5.21. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- 1) призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- 2) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 3) не избрание на должность;
- 4) осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;
- 5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности, в соответствии с медицинским заключением;
- 6) смерть работника либо работодателя - физического лица, а также признание судом работника либо работодателя - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;
- 7) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;
- 8) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 9) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 10) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работу;
- 11) возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

2.5.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

С приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.5.23. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ сохранялось место работы.

2.5.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним расчет в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

2.5.25. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ (ст.84.1.ТК РФ).

2.5.26. При получении трудовой книжки в связи с увольнением, работник образовательной организации расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.6. Обязательное участие ППО в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

2.6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в связи с сокращением численности или штата работников образовательной организации (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обязан в письменной форме сообщить об этом ППО не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.6.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза в случаях:

- 1) сокращения численности или штата работников образовательной организации;
- 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.2, п.3, п.5. ч.1. ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения ППО: директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» направляет председателю ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.6.3. Председатель ППО в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет директору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» не учитывается.

2.6.4. В случае, если ППО или его представитель выразил несогласие с предполагаемым решением директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие», он в течение трех рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При не достижении общего согласия по результатам консультаций, директор МАОУ

«Прогимназия «Созвездие» по истечении десяти рабочих дней со дня направления в ППО проекта приказа и копий документов, принимает окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда. Государственная инспекция труда, в течение десяти дней со дня получения жалобы, рассматривает вопрос об увольнении и в случае признания его незаконным выдает работодателю обязательное для исполнения предписание о восстановлении работника на работе с оплатой вынужденного прогула.

2.6.5. Соблюдение вышеуказанной процедуры не лишает работника образовательной организации или представляющий его интересы ППО права обжаловать увольнение непосредственно в суд, а директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» - обжаловать в суд предписание государственной инспекции труда.

2.6.6. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения ППО. В указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы.

2.6.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения педагогических работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель ППО.

2.7. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты

2.7. Под персональными данными работников образовательной организации понимается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника, а также сведения о фактах, событиях и обстоятельствах жизни работника, позволяющие идентифицировать его личность. Персональные данные всегда являются конфиденциальной, строго охраняемой информацией.

2.8. В целях обеспечения прав и свобод работника образовательной организации директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

1) обработка персональных данных работника осуществляется исключительно в целях обеспечения соблюдения законов, содействия работнику в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» руководствуется Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие»;

3) все персональные данные работника получают у него самого через заявление о согласии на обработку персональных данных и перечень персональных данных предоставляемых для обработки и внесения их в электронную базу данных и автоматизированные информационные системы, действующие в МАОУ «Прогимназия «Созвездие», включения в списки (реестры) и отчетные формы,

предусмотренные документами, регламентирующими предоставление отчетных данных (документов), а также на передачу такой информации уполномоченным органам и третьим лицам, в случаях, установленных нормативными документами вышестоящих органов и законодательством, а так же в виде рассылки сведений о посещаемости родителям (законным представителям) обучающихся и воспитанников в электронном виде (электронная почта); в бумажном виде; размещение в информационных системах образования, с индивидуальным доступом под специальным паролем;

4) если персональные данные работника образовательной организации возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее, и от него должно быть получено письменное согласие. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

5) не допускаются получение и обработка персональных данных работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, а также о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника образовательной организации, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) работники образовательной организации в обязательном порядке должны быть ознакомлены под роспись с Положением о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие», устанавливающим порядок обработки персональных данных работников, а также об их правах и обязанностях в этой области;

8) работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

3. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право (ст. 21 ТК РФ):

3.1.1. На заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами.

3.1.2. На предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.1.4. На получение рабочего места, оборудованного в соответствии с санитарно – гигиеническими нормами и нормами охраны труда, снабженного необходимым оборудованием и материалами.

3.1.5. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

- 3.1.6. На отдых, который гарантируется установленной Федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков.
- 3.1.7. На полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.
- 3.1.8. Проявлять в работе творчество и инициативу.
- 3.1.9. Быть избранным в органы самоуправления.
- 3.1.10. На уважение и вежливое обращение со стороны администрации, родителей, воспитанников.
- 3.1.11. На моральное и материальное поощрение по результатам своего труда.
- 3.1.12. На совмещение профессий.
- 3.1.13. На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.
- 3.1.14. На объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.
- 3.1.15. На ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.
- 3.1.16. На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.
- 3.1.17. На разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ.
- 3.1.18. На объединение в профессиональные союзы (ассоциации) для защиты своих прав, социально-экономических и профессиональных интересов.
- 3.1.19. На возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ.
- 3.1.20. Социальную поддержку, гарантии и компенсации, предусмотренные для работников ТК РФ и ч. 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».
- 3.1.21. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.2. Работник обязан (ст. 21 ТК РФ):

- 3.2.1. Добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину.
- 3.2.2. Неукоснительно соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда. Соблюдать правила противопожарной, антитеррористической безопасности, производственной санитарии и гигиены.
- 3.2.3. Незамедлительно сообщать директору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя.

3.2.4. Проявлять заботу об обучающихся и воспитанниках, быть внимательными, учитывать индивидуальные и психические особенности обучающихся и воспитанников, их положения в семьях.

3.2.5. Соблюдать этические нормы поведения в коллективе, быть внимательными и доброжелательными в общении с обучающимися и воспитанниками, их родителями, администрацией, педагогами и всеми работниками образовательной организации.

3.2.6. Бережно относиться к имуществу МАОУ «Прогимназия «Созвездие», в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся в МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

3.2.7. Проходить в установленные сроки медицинский осмотр, флюорографию, соблюдать санитарные нормы и правила, гигиену труда.

3.2.8. Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством.

3.2.9. Содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательной организации.

3.2.10. Экономно и рационально расходовать электроэнергию, топливо, воду и другие материальные ресурсы работодателя, воспитывать у детей бережное отношение к государственному имуществу.

3.2.11. Соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

3.2.12. Отмечать в установленном порядке: приход на работу; уход с работы; уход и приход с работы в течение рабочего дня (смены) в «Журнале учета прихода и ухода сотрудников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

3.2.13. Работник обязан иметь прививки, предусмотренные национальным календарем профилактических прививок, а также осуществить вакцинацию от новой коронавирусной инфекции COVID-19 и предоставит работодателю сертификат о проведенной прививке в срок до 01.09.2021 или предоставит документ о наличии медицинских противопоказаний (медотвод) для вакцинации. Отказ или уклонение без уважительных причин от обязательной вакцинации работника, является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель на основании ст. 192 ТК РФ, ст. 214 ТК РФ имеет право применить дисциплинарное взыскание.

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

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

3.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.3.1. Свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность.

3.3.2. Свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания.

- 3.3.3. Право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, воспитания в пределах реализуемой образовательной программы.
- 3.3.4. Право на выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании.
- 3.3.5. Право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, методических материалов и иных компонентов образовательных программ.
- 3.3.6. Право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций.
- 3.3.7. Право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, 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;
- 3.3.8. Право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации, в порядке, установленном законодательством РФ.
- 3.3.9. Право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом МАОУ «Прогимназия «Созвездие».
- 3.3.10. Право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации.
- 3.3.11. Право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации.
- 3.3.12. Право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.
- 3.3.13. Право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.3.14. Академические права и свободы педагогических работников образовательной организации, осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.4. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
- 3.4.1. Право на сокращенную продолжительность рабочего времени.
- 3.4.2. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

3.4.4. Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3.4.5. Право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

3.5. Обязанности и ответственность педагогических работников. Педагогические работники обязаны:

3.5.1. Осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию основной образовательной программы.

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

3.5.3. Уважать честь и достоинство обучающихся, воспитанников и других участников образовательной деятельности.

3.5.4. Развивать у обучающихся и воспитанников познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся и воспитанников культуру здорового и безопасного образа жизни.

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

3.5.6. Учитывать особенности психофизического развития обучающихся и воспитанников, состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями. Уважать личность обучающихся и воспитанника, изучать его индивидуальные особенности, знать его склонности и особенности характера, помогать ему в становлении личности.

3.5.7. Нести ответственность за жизнь, физическое и психическое здоровье обучающихся и воспитанников, обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся и воспитанников, соблюдать санитарные правила, отвечать за качество образовательной деятельности, выполнять требования медицинского персонала, связанные с охраной и укреплением здоровья детей, проводить закаливающие мероприятия, четко следить за выполнением инструкций об охране жизни и здоровья детей в помещениях образовательной организации и на детских прогулочных участках.

3.5.8. Выполнять договор с родителями, сотрудничать с семьей обучающихся и воспитанника по вопросам воспитания и обучения, коррекционного обучения, проводить родительские собрания, консультации, заседания родительского комитета, посещать обучающихся и воспитанников на дому, уважать родителей, видеть в них партнеров, участников образовательных отношений.

- 3.5.9. Следить за посещаемостью обучающихся и воспитанников, доводить до сведения медицинского работника и заместителей директора по направлению причины долгого отсутствия обучающихся и воспитанников.
- 3.5.10. Четко планировать свою учебную, воспитательную и коррекционно-образовательную деятельность, соблюдать правила и режим ведения документации в образовательной организации.
- 3.5.11. Неукоснительно выполнять режим дня, заранее готовиться к урокам, занятиям, изготавливать необходимые дидактические пособия, игры, в работе с детьми, использовать технические средства обучения. Оформлять наглядную педагогическую информацию для родителей (законных представителей) обучающихся и воспитанников.
- 3.5.12. Совместно со специалистами готовить праздники, развлечения, принимать активное участие в их подготовке и праздничном оформлении образовательной организации.
- 3.5.13. В летний период организовывать оздоровительные мероприятия под руководством заместителей директора по направлению.
- 3.5.14. Систематически повышать свой профессиональный уровень.
- 3.5.15. Проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, если им по результатам аттестации не установлена квалификационная категория в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.
- 3.5.16. Проходить аттестацию в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; с Приказом Департамента по образованию и молодежной политике ХМАО – Югры «Об аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории ХМАО – Югры».
- 3.5.17. Проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.
- 3.5.18. Соблюдать Устав МАОУ «Прогимназия «Созвездие», Правила внутреннего трудового распорядка.
- 3.5.19. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения участников образовательной деятельности к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся и воспитанникам недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения участников образовательной деятельности к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

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

3.5.21. Конкретные должностные обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

3.6. Работодатель имеет право (ст. 22 ТК РФ):

3.6.1. На управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

3.6.2. На заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками образовательной организации в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными Федеральными законами.

3.6.3. На ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров.

3.6.4. На поощрение работников за добросовестный, эффективный труд.

3.6.5. На требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

3.6.6. На привлечение работников образовательной организации к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

3.6.7. На принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ.

3.6.8. Проводить самостоятельно оценку – аудит (самообследование) соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.22 раздела 10 ТК РФ).

3.6.9. Реализовывать иные права, определенные Уставом МАОУ «Прогимназия «Созвездие», трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.7. Работодатель обязан (ст. 22 ТК РФ):

3.7.1. В соответствии с трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками образовательной организации дисциплины труда.

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

3.7.3. Предоставлять работникам образовательной организации работу, обусловленную трудовым договором.

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

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

- 3.7.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.
- 3.7.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором.
- 3.7.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.
- 3.7.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 3.7.10. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 3.7.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральным законом.
- 3.7.12. В случаях, предусмотренных ТК РФ организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 3.7.13. С целью рационального использования труда работников, обеспечения трудовой дисциплины, ведения учета рабочего времени организовать учет явки на работу и ухода с работы в «Журнале учета прихода и ухода сотрудников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».
- 3.7.14. Создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».
- 3.7.15. Создавать условия для непрерывного повышения уровня квалификации работников.
- 3.7.16. Поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе.
- 3.7.17. Исполнять иные обязанности, определенные Уставом МАОУ «Прогимназия «Созвездие», трудовым договором, Коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами.
- 3.7.18. Осуществлять персональный учет работников, прошедших/непрошедших вакцинацию и контроль за своевременным прохождением работниками вакцинации.
- 3.7.19. Предоставлять работникам по заявлению, проходящим вакцинацию от COVID-19, дополнительный день отдыха с сохранением заработной платы в день прохождения вакцинации от COVID-19 и в день, следующий за днем вакцинации, или два дополнительных оплачиваемых дня отдыха» (На основании решения № 9 от 29.10.2021 года Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и решения № 2021/4 от 17.11.2021 года трёхсторонней комиссии Ханты-Мансийского Автономного Округа – Югра).

В случае отсутствия у работника прививок, предусмотренных национальным календарем профилактических прививок, а также прививки от коронавирусной инфекции или документов, подтверждающих медицинский отвод от вакцинации, Работодатель может отстранить работника от работы без сохранения заработной платы до момента вакцинации.

3.8. Материальная ответственность сторон трудового договора:

3.8.1. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия) (ст.233 ТК РФ).

3.8.2. Сторона трудового договора, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб (ст. 232 ТК РФ).

Материальная ответственность сторон этого договора конкретизируется трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ.

3.8.3. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

3.8.4. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» возмещает работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ), в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- 1) незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- 2) отказа директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- 3) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.5. При нарушении директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.8.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель рассматривает поступившее заявление и принимает соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.8.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат (ст. 238 ТК РФ).

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

3.8.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 241 ТК РФ).

3.8.9. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

3.8.10. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника образовательной организации в следующих случаях:

- 1) когда в трудовом договоре на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
- 2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- 3) умышленного причинения ущерба;
- 4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- 5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- 6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- 7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

3.8.11. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключаются с работниками образовательной организации, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

3.8.12. Размер ущерба, причиненного образовательной организации при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Федеральным законом может быть установлен особый порядок определения размера подлежащего возмещению ущерба, причиненного образовательной организацией хищением, умышленной порчей, недостатчей или утратой отдельных видов имущества и других ценностей, а также в тех случаях, когда фактический размер причиненного ущерба превышает его номинальный размер.

3.8.13. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками образовательной организации директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. К проведению такой проверки приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» привлекается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Работник или его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

3.8.14. Взыскание с виновного работника образовательной организации суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по приказу директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие». Приказ может быть издан не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

3.8.15. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

3.8.16. При несоблюдении директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» установленного порядка взыскания ущерба работник имеет право обжаловать действия работодателя в суд.

3.8.17. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

3.8.18. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

3.8.19. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств

работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

3.8.20. Комиссия по трудовым спорам может с учетом степени и формы вины, материального положения работника образовательной организации и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

3.8.21. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных законодательством Российской Федерации (ст. 419 ТК РФ).

3.9. Работникам МАОУ «Прогимназия «Созвездие» запрещается:

3.9.1. Курить на территории образовательной организации (часть 5 ст. 12 Федерального закона от 23 февраля 2013г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий курения табака»).

3.9.2. Распивать спиртные напитки на территории образовательной организации.

3.9.3. Приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества.

3.9.4. Хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.9.5. Изменять по своему усмотрению расписание непосредственно – образовательной деятельности, нарушать режимные моменты.

3.9.6. Отменять, удлинять или сокращать продолжительность непосредственно – образовательной деятельности и перерывов между ней.

3.9.7. Удалять воспитанников с непосредственно – образовательной деятельности, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательной деятельностью.

3.9.8. Оставлять обучающихся и воспитанников без присмотра.

3.9.9. Отдавать обучающихся и воспитанников лицам в нетрезвом состоянии, детям школьного возраста, отпускать одних по просьбам родителей.

3.9.10. Допускать присутствие в классах и группах во время образовательной деятельности посторонних лиц без разрешения директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

3.9.11. Говорить на повышенных тонах, браниться, выражаться нецензурными словами.

3.9.12. Отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью.

3.9.13. Входить в класс, группу после начала урока и непосредственно – образовательной деятельности. Таким правом в исключительных случаях пользуется только директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и его заместители по направлениям.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В МАОУ «Прогимназия «Созвездие» устанавливается следующий режим работы:

рабочая неделя – пятидневная;

выходные дни – суббота, воскресенье, праздничные дни, установленные законодательством Российской Федерации;

режим работы: с 07:00 до 19:00;

предпраздничные дни с 07:00 до 18:00.

4.1.2. Для женщин, независимо от занимаемых должностей в образовательной организации, с учетом проживания в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.1.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ), что обеспечивается путем одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 36 часов в неделю для каждого педагогического работника.

4.1.4. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.5. Режим работы устанавливается согласно графику работы сотрудников, утвержденного приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и оговаривается в трудовом договоре.

4.1.6. В целях подготовки рабочего места для качественного и безопасного ведения образовательной деятельности, все работники образовательной организации приходят на работу за 10 минут до начала рабочей смены.

4.1.7. Расписание уроков и непосредственно образовательной деятельности составляется администрацией МАОУ «Прогимназия «Созвездие» исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся и воспитанников, максимальной экономии времени педагогических работников.

4.1.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

4.1.9. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися и воспитанниками, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и индивидуальным планом

педагогического работника: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися и воспитанниками образовательной организации.

4.1.10. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседание педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания, продолжительность которых составляет от 1 часа до 2,5 часов.

4.1.11. В случае болезни работника, последний своевременно информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником образовательной организации в таблице учета рабочего времени.

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени:

4.2.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени в образовательной организации устанавливается:

- 1) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- 2) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- 3) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю.

4.2.2. Для работников образовательной организации, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.2.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника образовательной организации устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.2.4. Продолжительность рабочего времени обучающихся и воспитанников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных в п. 4.2.1.

(1) настоящих Правил.

4.3. Неполная рабочая смена или неполная рабочая неделя:

4.3.1. По соглашению между работником образовательной организации и директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполная рабочая смена или неполная рабочая неделя.

4.3.2. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» устанавливает неполную рабочую смену или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

- 1) по письменному заявлению беременной женщины;
- 2) по письменному заявлению женщины, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет;

3) по письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

4) по письменному заявлению лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены):

4.4.1. Продолжительность ежедневной смены в образовательной организации не может превышать:

1) для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

2) для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

3) для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4.2. Для работников образовательной организации, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы смены не может превышать 8 часов.

4.4.3. При наличии письменного согласия работника образовательной организации, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительности ежедневной смены по сравнению с продолжительностью ежедневной работы смены, установленной п. 4.4.2. настоящих Правил для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с ч.1 - 3 ст. 92 ТК РФ при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов.

4.5. Работа в ночное время:

4.5.1. Ночное время в образовательной организации считается время с 22 часов до 6 часов.

4.5.2. К работе в ночное время в образовательной организации не допускаются:

1) беременные женщины;

2) работники, не достигшие возраста восемнадцати лет;

3) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

4) инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

5) матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.6. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени:

4.6.1. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» в соответствии со ст. 97. ТК РФ, привлекает работников образовательной организации к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в трудовом договоре:

1) для сверхурочной работы;

2) если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

4.6.2. Привлечение директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» работников образовательной организации к сверхурочной работе допускается только с их письменного согласия, и с учетом мнения ППО.

4.6.3. Направление в служебные командировки, привлечение в работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, работе в ночное время следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

– женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

– работники-инвалиды;

– работники, имеющие детей-инвалидов;

– работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;

– работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;

– работники-опекуны детей в возрасте до 14 лет;

– работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;

– работники, имеющие 3 и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет.

Работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от привлечения к ночной и сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни, а также от направления в командировку.

4.6.4. Продолжительность сверхурочной работы в образовательной организации не превышает для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6.5. средства Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника образовательной организации.

4.7. Суммированный учет рабочего времени:

4.7.1. С учетом условий работы в образовательной организации для педагогических и иных педагогических работников, младших воспитателей и сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период - месяц, согласно производственному календарю по пятидневной рабочей неделе, не превышала нормального числа рабочих часов.

4.7.2. Младшим воспитателям и сторожам, устанавливается режим рабочей недели с предоставлением выходных по скользящему графику.

4.7.3. Данной категории работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени и суммированный учет рабочего времени. Максимальная продолжительность рабочей смены не может превышать для воспитателей и сторожей 12 часов; для младших воспитателей 9 часов. Учетный период составляет месяц.

4.7.4. Время начала, окончания и продолжительности рабочего дня (смены), время и продолжительность перерывов в работе, число смен в неделю, чередование рабочих и нерабочих дней для младших воспитателей и сторожей устанавливается в рабочем графике (график сменности).

4.7.5. Учет рабочего времени, фактически отработанного работником, ведется заместителями директора (по направлениям: административно – хозяйственной части, учебно-воспитательной, методической работе) по табелю учета рабочего времени. По итогам учетного периода на основании табелей учета рабочего времени, служебной записки заместителей директора (по направлениям: АХЧ, учебно-воспитательной, методической работе), приказа директора по образовательной организации, оплачиваются рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством.

4.7.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.7.7. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7.8. Сверхурочными признаются часы не сверх смены по графику, а сверх нормы рабочих часов за учетный период.

4.7.9. При невыполнении норм труда (не выработки нормы часов согласно производственному календарю), оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

4.7.10. Если в течение учетного периода работник заболел, ушел в отпуск, в ученический отпуск или отпуск без сохранения заработной платы, то нормативное количество часов для него становится другим – отнимаются часы от «общего» норматива, приходящиеся на отдых или болезнь.

4.8. Время отдыха:

4.8.1. Видами времени отдыха являются (ст. 106 ТК РФ):

- 1) перерывы в течение рабочего дня;
- 2) ежедневный: междусменный отдых;
- 3) выходные дни: еженедельный непрерывный отдых;
- 4) нерабочие праздничные дни;

5) отпуска.

4.8.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников образовательной организации, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам образовательной организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

4.8.3. Для остальных работников образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и приема пищи продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст.108 ТК РФ).

4.8.4. Работникам АУП, УВП из категории «прочие специалисты», рабочие, предусматривается предоставление в течение рабочего времени специальных технологических перерывов продолжительностью 15 минут, которые включаются в рабочее время.

4.8.5. Уборщику территории, работающему в холодное время года на открытом воздухе, предоставляются специальные технологические перерывы продолжительностью 15 минут для обогрева и отдыха в оборудованном помещении для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.8.6. Всем работникам образовательной организации предоставляются выходные дни: суббота и воскресенье.

4.8.7. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха для работников образовательной организации не может быть менее 42 часов.

4.8.8. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

4.8.9. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам образовательной организации.

4.8.10. В целях рационального использования работниками образовательной организации выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

4.8.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

4.8.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

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

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

4.8.14. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» с письменного согласия самого работника.

4.9. Отпуска:

4.9.1. Работникам МАОУ «Прогимназия «Созвездие» предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

4.9.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам образовательной организации продолжительностью 28 календарных дней.

4.9.3. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня.

4.9.4. Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья и (или) лицами, нуждающимися в длительном лечении в группах комбинированной, компенсирующей и (или) оздоровительной направленности, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.9.5. Всем работникам образовательной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в количестве 16 календарных дней.

4.9.6. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1 степени, а именно:

- 1) младшему воспитателю;
- 2) оператору стиральных машин;

- 3) повару;
- 4) уборщику служебных помещений;
- 5) кладовщику;
- 6) кухонному рабочему.

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

4.9.8. Работникам образовательной организации с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 6 календарных дней.

4.9.9. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются коллективным договоре образовательной организации, трудовом договоре с конкретным работником.

4.9.10. Ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам образовательной организации:

- 1) директору;
- 2) заместителям директора.

4.9.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников образовательной организации исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.9.13. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- 1) время фактической работы;
- 2) время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым договором сохранялось место работы, в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- 4) период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- 5) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.9.14. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- 1) время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных п.2.4.17. настоящих Правил;
- 2) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

4.9.15. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.9.16. Педагогическим работникам МАОУ «Прогимназия «Созвездие», через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

4.9.17. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику образовательной организации ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в образовательной организации.

4.9.18. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

4.9.19. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленного директором образовательной организации.

4.9.20. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации 15 декабря текущего года.

4.9.21. График отпусков обязателен как для директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие», так и для работника образовательной организации. О времени начала отпуска работника знакомят под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.9.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника.

4.9.23. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9.24. По соглашению между работником и директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.9.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.9.26. В образовательной организации не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в

возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении). При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.9.27. 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.

4.9.28. 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.

4.9.29. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» по письменному заявлению работника, переносит этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.9.31. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. 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.

4.9.32. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по письменному соглашению между работником и директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

5. Оплата труда

5.1. Выплата заработной платы в МАОУ «Прогимназия «Созвездие» производится в денежной форме в Российских рублях.

5.2. Заработная плата каждого работника образовательной организации зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.3. В МАОУ «Прогимназия «Созвездие» запрещается, какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным Законом РФ, не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения и обеспечивается в МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

5.5. Месячная заработная плата работника образовательной организации, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5.6. Заработная плата работнику образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

5.7. Условия оплаты труда, определенные Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и трудовым договором с работником образовательной организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным законодательством, содержащим нормы трудового права.

5.8. Заработная плата работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» состоит из:

- 1) должностного оклада или тарифной ставки (оклада);
- 2) компенсационных выплат;
- 3) стимулирующих выплат;
- 4) иных выплат, предусмотренных Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

5.9. Выплачивать заработную плату в денежной форме, в российских рублях, не реже чем каждые пол месяца 15 (первая половина месяца) и 30 (вторая половина месяца), не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.10. Оплата труда педагогическим работникам образовательной организации осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

5.11. За педагогическую работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы.

5.12. Тарификация на новый учебный год утверждается директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с ППО на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись не позднее апреля месяца текущего года.

5.13. Оплата труда работникам при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется в соответствии Положением об оплате труда и стимулировании работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

5.14. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда составляет 4 процента тарифной ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда с учетом мнения ППО.

5.15. Сверхурочная работа в образовательной организации оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.16. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в образовательной организации оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха; работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.17. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

5.18. Оплата труда работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» осуществляется в пределах выделенных субсидий, средств, поступающих от родительской платы или приносящей доход деятельности.

5.19. Удержания из заработной платы работника образовательной организации производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.137 ТК РФ).

5.20. Удержания из заработной платы работника образовательной организации для погашения его задолженности работодателю производятся в следующих случаях:

- 1) для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- 2) для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- 3) для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника при неисполнении должностных обязанностей;
- 4) при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся в случаях:
 - а) отказа работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением;
 - б) ликвидации образовательной организации;
 - в) сокращения численности или штата работников образовательной организации;
 - г) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда;
 - д) признания работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
 - е) смерти работника или работодателя (физического лица), а также признания судом работника или работодателя (физического лица) умершим или безвестно отсутствующим;

ж) наступления чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия, военные действия и т.д.).

6 и 7 статьи 83 настоящего Кодекса.

5.21. В данных случаях, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» принимает решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

5.22. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- 1) счетной ошибки;
- 2) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;
- 3) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6. Трудовой распорядок, дисциплина труда

6.1. Поощрения за труд:

6.1.1. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» поощряет работников образовательной организации, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу, выполнение заданий особой важности и сложности, а также другие успехи в труде следующими видами поощрений:

- 1) благодарностью;
- 2) Почетной грамотой;
- 3) представление к званию «Лучший по профессии»;
- 4) представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- 5) представление к званию «Почетный работник общего образования РФ»;
- 6) представление к званию «Заслуженный работник образования ХМАО-Югры»;
- 7) памятный подарок.

6.1.2. Поощрение за труд осуществляется директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» по согласованию с ППО МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

6.1.3. Поощрение оформляется приказом директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие», доводится до сведения работника образовательной организации и заносится в трудовую книжку и в личное дело работника.

6.2. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение:

6.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. не исполнение или ненадлежащее исполнение работником образовательной организации по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания, предусмотренные в ТК РФ:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.2.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания в МАОУ «Прогимназия «Созвездие» применяется в следующих случаях:

- 1) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
 - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - з) принятия необоснованного решения директором образовательной организации его заместителями, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу образовательной организации;
 - и) однократного грубого нарушения директором образовательной организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - к) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

6.2.3. При наложении дисциплинарного взыскания директором МАОУ «Прогимназия «Созвездие» учитываются тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.2.4. До применения дисциплинарного взыскания директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

6.2.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником МАОУ «Прогимназия «Созвездие», норм профессионального поведения или Устава МАОУ «Прогимназия «Созвездие», может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников (пункт 3, части 1, ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

6.2.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

6.2.8. Приказ директора МАОУ «Прогимназия «Созвездие» о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

6.2.10. Директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.2.11. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.2.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или комиссию по урегулированию трудовых споров между участниками образовательных отношений МАОУ «Прогимназия «Созвездие», суд.

7. Заключительные положения

7.1. Текст Правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в МАОУ «Прогимназия «Созвездие» в специально отведенном месте.

7.2. Изменения и дополнения в Правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ по согласованию с ППО.

7.3. С вновь принятыми Правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, директор МАОУ «Прогимназия «Созвездие» знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение 2
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)
2022
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)
2022
М.П.

Перечень профессий и должностей работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие», имеющих право на обеспечение специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Номенклатура средств индивидуальной защиты (СИЗ)	Норма выдачи на год (шт./пар/компл.)	Нормативный документ
1	2	3	4	5
1.	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 Приказа Минздравсоцразвития № 997н от 09.12.2014г.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
2.	Оператор стиральных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект	п.115 Приказа Минздравсоцразвития № 997 -н от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 п.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт. дежурный	
3.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект	п.60 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.

		Нарукавники из полимерных материалов	До износа	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 п.	
4.	Младший воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»
		Фартук х/б	1 шт.	
		Колпак или косынка	1 шт.	
		Фартук на водоотталкивающей основе	1 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
5.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	п.171 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 п.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 п.	
6.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
		Фартук из полимерных из материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 п.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 п.	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	п.16 Примечаний к Приказу Минздравсоцразвития № 997н от 09.12.2014г.
		Ботинки (или сапоги или валенки с резиновым низом) кожаные утепленные с защитным подноском	1 п. на 1,5 года	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкими с утепляющими вкладышами	3 п. на 1 год	

		Белье нательное утепленное	2 компл. на 1 год	
7.	Сторож (вахтер)	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 п.	п.163 Приказа Минздравсоцр азвития № 997 -н от 09.12.2014г.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 п.	
8.	Воспитатель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	п. 3.1.9. СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи»
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135 Приказа Минздравсоцр азвития № 997н от 09.12.2014г.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 п.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 п.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 п.	
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года	п.16 Примечаний к Приказу Минздравсоцр азвития № 997н от 09.12.2014г.
		Ботинки (или сапоги) кожаные утепленные с защитным подноском	1 п. на 1,5 года	
		Головной убор утепленный	1 шт. на 2 года	
		Перчатки с защитным покрытием, морозостойкими с утепляющими вкладышами	3 п. на 1 год	
		Белье нательное утепленное	2 компл. на 1 год	
10	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.49 Приказа Минздравсоцр азвития № 997 н от 09.12.2014.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 п.	

11	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 комплект	п.48. Приказа Минздравсоцразвития № 997н от 09.12.2014г.
12	Швея	Костюм или халат х/б	1 шт.	
		Косынка	1 шт.	
13	Зав. производством	Костюм или халат х/б	2 шт.	п.122 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
14	Зав. хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.32 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 п.	
15	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.	п.19 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
16	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. 1 шт.	п.30 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
17	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт.	п.11 Приказа Минздравсоцразвития № 997 н от 09.12.2014г.
		Перчатки с точечным покрытием	12 шт.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	

Приложение 3
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)
2022
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)
«28» февраля 2022
М.П.

Перечень профессий и должностей работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие», бесплатно получающих смывающие и обезвреживающие средства

№ п/п	Должность	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работы и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4	5
1	Директор	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
2	Заместитель директора	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
3	Старший воспитатель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
4	Юрисконсульт	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
5	Учитель-логопед	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
6	Педагог - психолог	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
7	Педагог дополнительного образования	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
8	Учитель - дефектолог	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл

8	Учитель - дефектолог	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
9	Инструктор по физической культуре	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
10	Музыкальный руководитель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
11	Воспитатель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
12	Младший воспитатель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
13	Специалист по кадрам	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
14	Специалист по охране труда	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
15	Документовед	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
16	Кастелянша	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
17	Кладовщик	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
18	Швея	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
19	Оператор стиральных машин	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
20	Повар	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
21	Кухонный рабочий	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл

22	Уборщик служебных помещений	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы, выполняемые в резиновых перчатках	100 мл
23	Дворник	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
		Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0 Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых	200 мл
24	Сторож	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
25	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
26	Методист	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
27	Зав. производством	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
28	Зав. хозяйством	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
29	Учитель	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
30	Инструктор по плаванию	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
31	Тьютор	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл

32	Социальный педагог	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
33	Библиотекарь	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
34	Лаборант компьютерного класса	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
35	Технолог пищеблока	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
36	Секретарь учебной части	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл
37	Гардеробщик	Жидкое мыло для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	250 мл

ОСНОВАНИЕ: ПРИКАЗ МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ от 17.12.2010 года № 1122н «СТАНДАРТ БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА «ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ СМЫВАЮЩИМИ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИМИ СРЕДСТВАМИ»».

3	Заместитель директора (по административно- хозяйственной части, по безопасности)	42	16	6		64
4	Заведующий производством	42	16	6		64
5	Заведующий хозяйством	42	16	6		64
Учебно – вспомогательный персонал (УВП)						
1	Юрисконсульт	28	16			44
2	Специалист отдела кадров	28	16			44
3	Специалист по охране труда	28	16			44
4	Документовед	28	16			44
5	Младший воспитатель	28	16		7	51
6	Секретарь учебной части	28	16			44
7	Технолог пищеблока	28	16			44
8	Библиотекарь	28	16			44
9	Лаборант компьютерного класса	28	16			44
Педагогический персонал (ПП)						
Школьное отделение						
1	Учитель	56	16			72
2	Методист	56	16			72
3	Педагог дополнительного образования	56	16			72
4	Учитель- дефектолог	56	16			72
5	Учитель - логопед	56	16			72
6	Педагог - психолог	56	16			72
7	Социальный педагог	56	16			72
8	Педагог- организатор	56	16			72
9	Тьютор	56	16			72
Дошкольное отделение						
1	Методист	42	16			58

2	Старший воспитатель	42	16			58
3	Педагог дополнительного образования	42	16			58
4	Учитель-дефектолог	42	16			58
5	Учитель - логопед	42	16			58
6	Инструктор по физической культуре	42	16			58
7	Музыкальный руководитель	42	16			58
8	Педагог - психолог	42	16			58
9	Воспитатель	42	16			58
10	Инструктор по плаванию	42	16			58
Педагогический персонал (ПП), работающий в дошкольных группах комбинированной, компенсирующей и (или) оздоровительной направленности						
1	Воспитатель	56	16			72
2	Музыкальный руководитель	56	16			72
3	Инструктор по физической культуре	56	16			72
4	Учитель-логопед	56	16			72
5	Учитель-дефектолог	56	16			72
6	Тьютор	56	16			72
Младший обслуживающий персонал (МОП)						
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	28	16			44
2	Уборщик служебных помещений	28	16		7	51
3	Дворник	28	16			44
4	Повар	28	16		7	51
5	Кухонный рабочий	28	16		7	51
6	Кладовщик	28	16		7	51
7	Швея	28	16			44
8	Кастелянша	28	16			44
9	Оператор стиральных машин	28	16		7	51
10	Сторож (вахтер)	28	16			44
11	Гардеробщик	28	16			44
12	Водитель	28	16			44

Приложение 5
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)
« 28 » февраля 2022
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)
« 28 » февраля 2022
М.П.

**Положение о ненормированном рабочем дне в МАОУ «Прогимназия
«Созвездие»**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение о ненормированном рабочем дне устанавливает порядок привлечения работников к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Прогимназия «Созвездие» (далее - МАОУ «Прогимназия «Созвездие», образовательная организация), в соответствии с действующим законодательством (ст. 119 ТК РФ).
- 1.2. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и является его неотъемлемой частью.
- 1.3. Внесение изменений в действующее Положение производится с учетом мнения первичной профсоюзной организации (далее - ППО).

2. Установление ненормированного рабочего дня

2.1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым по приказу директора работники могут при необходимости (эпизодически) привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень профессий и должностей, а также количество дней дополнительного отпуска за ненормированный день устанавливается по согласованию с ППО.

2.2. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются Правила внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня, однако на основании распоряжения директора (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня, как до его начала, так и после его окончания.

2.3. Директор ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

2.4. Запрещается привлечение работников с ненормированным рабочим днем к работе в выходные и нерабочие дни, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, и в порядке, установленном ст. ст. 113, 153 ТК РФ.

3. Порядок предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

3.1. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.2. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

3.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно (каждый рабочий год) независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

3.4. Денежная компенсация времени, отработанного за пределами продолжительности рабочего времени в режиме ненормированного рабочего дня, не устанавливается.

3.5. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается с учетом объема работы, степени напряженности труда и составляет:

№ п/п	Должность	Кол-во дней отпуска
1	Директор	6
2	Заместитель директора (по административно-хозяйственной части, по безопасности)	6
3	Заместитель директора (по методической работе)	6
4	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	6
5	Заведующий хозяйством	6
6	Заведующий производством	6

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

3.7. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

3.8. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.9. В случае переноса, либо неиспользовании дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

3.10. Контроль за предоставлением дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день осуществляет отдел кадров.

Приложение 6
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)
2022

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)
2022

М.П.

**Положение о предельных нормах возмещения расходов, связанных со
служебными командировками работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие»**

1. Общие положения

1.2. Настоящее Положение разработано на основании статьи 168 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки», Постановления администрации города Пыть-Яха от 24.03.2015 № 67-па «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Пыть-Яха» и устанавливает размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие».

2. Возмещение расходов работников, связанных со служебными командировками

2.1. Расходы работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие», связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, возмещаются в пределах фактических документально подтвержденных расходов, но не свыше следующих размеров, а именно:

а) расходы по найму жилого помещения (кроме случая, когда направленному в служебную командировку работнику предоставляется бесплатное помещение) для работника - 3500 рублей в сутки, для руководителя муниципального учреждения – 5000 рублей в сутки, для водителей, обеспечивающих транспортное обслуживание командированных – не более 5000 рублей в сутки;

б) суточные - 300 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке; в случае командирования в такую местность, откуда работник по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства-100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;

в) расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование

пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями):

- воздушным транспортом - тариф проезда в салоне экономического класса категории «Э» и «Е»;

- морским и речным транспортом - тариф проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

- железнодорожным транспортом - тариф проезда в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории «С» с местами для сидения;

- автомобильным транспортом - тариф проезда в автобусе общего типа.

2.2. При отсутствии проездных документов, подтверждающих расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, данные расходы возмещаются в размере, не превышающем минимальной стоимости проезда в соответствии с транспортной доступностью.

2.3. Размеры возмещения суточных при направлении работников муниципальных учреждений в служебные командировки за пределы территории Российской Федерации устанавливаются в размерах, равных утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» размерам суточных в иностранной валюте, выплачиваемых работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, при служебных командировках на территории иностранных государств.

2.4. Фактический срок пребывания работника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки.

В случае проезда работника к месту командирования и (или) обратно к месту работы на личном транспорте (легковом автомобиле, мотоцикле) фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке, которая представляется работником по возвращении из служебной командировки работодателю одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование указанного транспорта для проезда к месту командирования и обратно (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.).

2.5. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, работникам МАОУ «Прогимназия «Созвездие» производится с учетом настоящего Положения, в пределах ассигнований, предусмотренных на данные цели планом финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год, за счет средств бюджета городского округа и средств от приносящей доход деятельности.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и его неотъемлемой частью.

Приложение 7
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)

« 27 » февраля 2022

М.П.

Положение о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту отдыха и обратно работниками МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно (далее по тексту - компенсация расходов) работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» (далее - образовательная организация) на основании статьи 325 ТК РФ, Решения Думы города Пыть-Яха от 24.12.2015 № 376 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Пыть-Яха».

2. Порядок и условия компенсации расходов

2.1. Работникам за счет средств работодателя один раз в два года производится компенсация расходов:

- на оплату стоимости проезда работника к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным легковым, в пределах географической границы Российской Федерации;
- на оплату стоимости проезда неработающих членов семьи работника к месту отдыха и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным легковым в пределах географической границы Российской Федерации;

- на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов на работника и каждого неработающего члена семьи работника.

2.2. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном муниципальном учреждении.

2.2. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном муниципальном учреждении.

2.3. Компенсация расходов производится при нахождении работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по уходу за ребенком, а также, если работнику по распоряжению работодателя предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

2.4. Компенсация расходов является целевой выплатой, предоставляется работнику по основному месту работы на покрытие расходов по оплате стоимости проезда к месту проведения отпуска и обратно и провоза багажа самого работника и неработающих членов его семьи. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и (или) неработающие члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на оплату проезда к месту проведения отпуска или отдыха.

2.5. Неработающими членами семьи признаются:

1) Неработающий супруг (супруга) работника (за исключением неработающих пенсионеров), при условии предъявления работодателю следующих документов: трудовой книжки и её копии, подтверждающей отсутствие трудовых отношений в течение шести месяцев, предшествующих дате начала поездки в текущем году; справки из Федеральной налоговой службы, свидетельствующей об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, справки отдела по труду и социальным вопросам администрации города о том, что гражданин не состоит в трудовых отношениях с работодателем - физическим лицом.

В случае отсутствия у супруга работника трудовой книжки работником представляется справка, выданная на имя супруга работника территориальным органом Пенсионного фонда Российской Федерации, об уплате страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, подтверждающая наличие или отсутствие трудовой деятельности супруга работника.

2) Несовершеннолетние дети до 18 лет, а также несовершеннолетние дети, в отношении которых работник (супруг работника) назначен опекуном или попечителем.

3) Дети, не достигшие возраста 23 лет, а также лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник (супруг работника) исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, обучающиеся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях или образовательных организациях высшего образования, независимо от места проживания детей (лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей) и места расположения вышеуказанных образовательных организаций. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования с указанием срока и формы обучения. Студенты указанных организаций первого года обучения представляют справки с указанием даты

зачисления в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования.

Право на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа у неработающих членов семьи работника, обозначенных в настоящем подпункте, возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

2.6. Оплата стоимости проезда и провоза багажа неработающих членов семьи работника производится при условии их выезда к месту отдыха и обратно как вместе с работником, так и отдельно от него.

2.7. Стоимость проезда неработающих членов семьи работника, из числа детей, не достигших возраста 23 лет и завершающих в текущем календарном году обучение в учебных заведениях по дневной форме обучения, подтвержденное соответствующей справкой учебного заведения, компенсируется при условии выезда к месту отдыха до 31 августа текущего года.

2.8. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) Оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей, а также оплату стоимости горюче-смазочных материалов (топливного сбора) и иных сборов), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сидениями;

2) Оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси), а также оплату стоимости проезда личным легковым транспортом от места постоянного жительства или от места отдыха к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы.

3) Оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

2.9. В случае, если представленные работником документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено пунктом 9 настоящего Положения, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда на дату приобретения билета в соответствии с установленными категориями проезда, выданной работнику (неработающим членам его семьи) организацией, осуществляющей продажу

проездных и перевозочных документов (билетов), исходя из тарифов транспортной организации, осуществившей перевозку. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

2.10. В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), но не более фактически произведенных расходов. При этом кратчайшим маршрутом следования признается наименьшее расстояние от места постоянного жительства работника до места использования отпуска, включая промежуточные пункты следования, находящиеся последовательно в направлении от места постоянного жительства работника к месту использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

2.11. В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по договору о реализации туристского продукта (далее также - туристский договор):

1) Производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Положением.

2) Работником дополнительно представляется копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

3) В случае следования за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту компенсации подлежит процентная часть стоимости воздушной перевозки, указанной в перевозочном документе (авиабилете), соответствующая процентному отношению ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии.

4) При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости проезда компенсация расходов на оплату стоимости проезда осуществляется в порядке, установленном подпунктом третьим настоящего пункта, на основании справки о стоимости проезда организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), либо, когда она включена в стоимость туристской путевки, на основании справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или других документов) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта, а также туристский договор и документ, подтверждающий оплату туристских услуг.

2.12. Значения ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов (в границах Российской Федерации), а также процентное отношение ортодромии по Российской Федерации

к общей ортодромии устанавливаются Главным центром Единой системы организации воздушного движения Российской Федерации и размещаются на сайте ФГУП "Госкорпорация по ОрВД" ГЦ ЕС ОрВД (адрес сайта: <http://www.matfmc.ru/>). При отсутствии на указанном сайте необходимых для осуществления оплаты сведений значения ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов уточняются одним из трех способов:

1) Либо по результатам запроса в Федеральное государственное унитарное предприятие «Государственная корпорация по организации воздушного движения в Российской Федерации» на бланке работодателя за подписью руководителя (заместителя руководителя), в котором в обязательном порядке указываются контактное лицо и номер контактного телефона и к которому прилагаются копии перевозочных документов (авиабилеты, маршрут/квитанции).

2) Либо использование значения ортодромических расстояний от соответствующего международного аэропорта Российской Федерации, являющегося ближайшим к международному аэропорту Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до соответствующего зарубежного аэропорта.

3) Либо использование значения ортодромических расстояний от соответствующего международного аэропорта Российской Федерации, из которого осуществлен вылет, до соответствующего зарубежного аэропорта, являющегося ближайшим к зарубежному международному аэропорту, в котором совершена посадка.

2.13. При отсутствии (утрате) проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника организации и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

1) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

2) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

3) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

4) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

2.14. В случае проезда работника к месту проведения отпуска и обратно личным легковым транспортом компенсация расходов производится:

1) При условии документального подтверждении пребывания работника и неработающих членов его семьи в месте использования отпуска (отдыха).

2) По наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем от места постоянного жительства до пункта назначения и обратно по существующей транспортной схеме, в соответствии с данными информационного портала «АвтоТрансИнфо» (ati.su.).

3) В размере фактически произведенных расходов, подтвержденных квитанциями об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, за провоз транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утверждаемыми Министерством транспорта Российской Федерации, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

В случае отсутствия сведений о нормах расхода топлива соответствующей марки транспортного средства в правовых актах Министерства транспорта Российской Федерации оплата стоимости проезда производится в соответствии с данными о расходе топлива, указанными в инструкции по эксплуатации транспортного средства, либо на основании данных о расходе топлива соответствующей марки транспортного средства смешанного цикла, представленных официальными дилерами производителей транспортных средств.

2.15. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится в случае проезда на транспортном средстве, принадлежащем работнику или членам его семьи (супругу, детям, родителям), при представлении следующих подтверждающих документов:

1) Маршрутного листа, получаемого у работодателя перед началом отпуска, в котором должны быть отметки о прибытии в место проведения отпуска и выбытии из места проведения отпуска (либо отметка органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации), или другие документы, подтверждающие нахождение в пункте отдыха.

2) Копии свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающих право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи (супруга, детей, родителей).

3) Квитанции об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовые чеки автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства или справки организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

4) Платежных документов о стоимости перевозки принадлежащего работнику транспортного средства на железнодорожной платформе или пароме, в случае, если при следовании работника личным легковым транспортом к месту использования отпуска и обратно автомобильное сообщение между соответствующими населенными пунктами отсутствует.

2.16. При проведении отпуска за пределами территории Российской Федерации компенсация расходов по проезду к месту использования отпуска и обратно производится в размере стоимости проезда до пограничного пункта (пункта пропуска), в котором сделана отметка о месте пересечения государственной границы Российской Федерации.

2.17. Компенсация расходов на проезд к месту проведения отпуска и обратно производится работодателем на основании письменного заявления работника и представленных билетов, и их копий или других документов, исходя из примерной стоимости проезда, не менее чем за три рабочих дня до начала отпуска работника или в течение одного месяца после сдачи авансового отчета по понесенным расходам по проезду к месту проведения отпуска и обратно.

2.18. Письменное заявление о выплате средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда работника и (или) неработающих членов его семьи и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не позднее, чем за две недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

1) Фамилии, имена, отчества неработающих членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, рождении, об усыновлении (удочерении), установлении отцовства или о перемене фамилии.

2) Место использования отпуска работника и (или) неработающих членов его семьи.

3) Виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться.

4) Маршрут следования.

5) Примерная стоимость проезда, которая рассчитывается на основании представленных копий проездных документов или справки о стоимости проезда организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), либо справки или иного документа (счета на оплату стоимости проезда или других документов) туристской организации, заключившей с работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта с приложением копии туристского договора в случае, когда стоимость проезда включена в стоимость договора о реализации туристского продукта.

2.19. В случае, если выплата средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не требуется, письменное заявление для компенсации указанных расходов представляется работником не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд.

2.20. Работник обязан:

1) В течение трех рабочих дней, с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника и неработающих членов его семьи, в случае получения средств в качестве предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

В случаях, предусмотренных настоящим положением, работником представляются справка о стоимости проезда, выданная организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), справка или иной документ (счет на оплату стоимости проезда или другие документы) туристской организации, заключившей с работником туристский

договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта с приложением копии туристского договора и копии документа, подтверждающего оплату туристских услуг, копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком.

2) Не позднее 31 декабря года, в котором осуществлен проезд, представить работодателю авансовый отчет о произведенных расходах на проезд к месту проведения отпуска и обратно, с приложением документов, указанных в подпункте первом настоящего пункта, в случае, если выплата работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно не осуществлялась.

3) В течение трех рабочих дней с даты прибытия в место проживания из места отдыха представить работодателю авансовый отчет о произведенных расходах с приложением документов, указанных в подпункте первом настоящего пункта, в случае, если работник находится в отпуске по уходу за ребенком, числится в списочном составе муниципального учреждения, имеет трудовые отношения и до оформления отпуска по уходу за ребенком у него возникло право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

4) В течение двух недель после представления авансового отчета в полном объеме возратить работодателю средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно, или возратить разницу в случае превышения авансовой суммы над фактическими расходами.

2.21. Если стоимость проезда в документах (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то компенсация расходов производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

2.22. При приобретении работником авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), в содержании которых указана стоимость перевозки, представление документов, подтверждающих факт оплаты электронного авиабилета (железнодорожного билета), не требуется.

При этом подтверждающими документами являются:

1) При проезде воздушным транспортом - распечатка электронного пассажирского билета в гражданской авиации - сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета, а также посадочный талон, подтверждающий перелет подотчетного лица по указанному в электронном авиабилете маршруту; В случае утраты посадочного талона представляется справка, подтверждающая авиаперелёт, с указанием аэропорта вылета и аэропорта прилета, выданная транспортной организацией, осуществившей перевозку.

2) При проезде железнодорожным транспортом - распечатка электронного билета на железнодорожном транспорте - контрольный купон электронного проездного документа (билета) (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте).

2.23. При приобретении работником авиабилета, оформленного в бездокументарной форме (электронный авиабилет), железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет), в содержании которых не указана стоимость перевозки, также представляется один из следующих документов:

- чек контрольно-кассовой техники или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки;

- слип, чек электронного терминала при проведении операции с использованием банковской карты;

- подтверждение проведенной операции по оплате электронного авиабилета кредитным учреждением, в котором открыт банковский счет, предусматривающий совершение операций с использованием банковской карты (при оплате банковской картой через веб-сайты) или путем перечисления денежных средств по распоряжению подотчетного лица самим кредитным учреждением;

- справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда в случае, предусмотренном пунктом 14 настоящего положения.

2.24. При проведении операций с использованием банковской карты, держателем которой является супруг (супруга) подотчетного лица, слипы и чеки электронных терминалов с указанной банковской карты являются подтверждением расходов подотчетного лица.

2.25. Компенсация расходов работнику предоставляется только по основному месту работы.

2.26. Для возмещения расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно наличие регистрации по одному месту жительства работника и членов его семьи необязательно, но при этом неработающий супруг работника должен проживать на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

2.27. Иные вопросы, возникающие при компенсации расходов на оплату проезда работника и неработающих членов его семьи к месту проведения отпуска (отдыха) и обратно, и не урегулированные настоящим положением, решаются комиссионно по аналогии с действующим законодательством Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и его неотъемлемой частью.

Приложение 8
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
_____ (Е.В. Штанько)
«_____» _____ 2022

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
_____ (М.А. Шиндякина)
«_____» _____ 2022

М.П.

**Список профессий и должностей, проходящих обязательный
предварительный и периодические медицинские осмотры, обязательные
психиатрические освидетельствования в МАОУ «Прогимназия «Созвездие»**

№ п/п	Должность	Периодичность прохождения	
		Медицинск ий осмотр	Психиатрическое освидетельствование
1.	Директор	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
2.	Заместитель директора	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
3.	Воспитатель	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
4.	Старший воспитатель	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
5.	Музыкальный руководитель	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
6.	Учитель-логопед	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
7.	Учитель-дефектолог	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
8.	Методист	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
9.	Инструктор по физической культуре	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
10.	Педагог дополнительного образования	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
11.	Педагог-психолог	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
12.	Специалист по кадрам	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
13.	Специалист по охране труда	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
14.	Документовед	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
15.	Юрисконсульт	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
16.	Младший воспитатель	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
17.	Повар	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
18.	Кухонный рабочий	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет

19.	Рабочий по комплекс обслуживанию ЗиС	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
20.	Кладовщик	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
21.	Швея	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
22.	Кастелянша	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
23.	Оператор стиральных машин	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
24.	Уборщик служебных помещений	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
25.	Сторож	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
26.	Дворник	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
27.	Зав. производством	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
28.	Зав. хозяйством	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
29.	Учитель	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
30.	Инструктор по плаванию	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
31.	Тьютор	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
32.	Социальный педагог	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
33.	Библиотекарь	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
34.	Лаборант компьютерного класса	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
35.	Технолог пищеблока	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
36.	Секретарь учебной части	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет
37.	Гардеробщик	1 раз в год	1 раз в год в 5 лет

Приложение 9
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

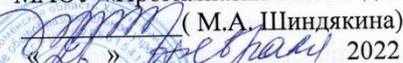
Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»


« 24 » февраля 2022

М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»


« 26 » февраля 2022

М.П.

**Положение о гарантиях и компенсации расходов, связанных с переездом
работников в МАОУ «Прогимназия «Созвездие»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает гарантии и компенсацию расходов работников МАОУ «Прогимназия «Созвездие» (далее – образовательная организация), связанных с переездом, на основании статьи 325 ТК РФ, Решения Думы города Пыть-Яха от 24.12.2015 № 376 «Об утверждении Положения о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно лиц, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Пыть-Яха».

2. Гарантии и компенсации

2.1. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим разделом, предоставляются работнику только по основному месту работы.

2.2. Лицам, прибывшим на территорию города с целью осуществления трудовой деятельности в соответствии с заключенными трудовыми договорами в организациях, финансируемых из средств городского бюджета, за счет средств работодателя предоставляется:

1) единовременное пособие в размере:

- двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) на работника;
- половины должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника на каждого прибывающего с работником члена его семьи;

2) оплату стоимости проезда к месту работы - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей, а также оплату стоимости горюче-смазочных материалов (топливного сбора) и иных сборов), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;

2) оплату стоимости проезда к месту работы- в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей, а также оплату стоимости горюче-смазочных материалов (топливного сбора) и иных сборов), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности;

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса,

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сидениями;

- личным автомобильным транспортным средством.

Оплату стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки речным, автомобильным транспортом по наименьшей стоимости провоза.

3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

2.2.1. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда личным автомобильным транспортным производятся в размере фактически произведенных расходов, подтвержденных кассовыми чеками автозаправочных станций на оплату стоимости топлива, но не выше стоимости, рассчитанной на основе базовых норм расхода топлива соответствующей модели, марки, установленных Министерством транспорта Российской Федерации, и правоустанавливающих документов на транспортное средство.

2.3. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения с работником трудового договора в данной организации, расположенной на территории города.

2.4. Работник обязан вернуть денежные средства, полученные им в связи с переездом к месту работы на территорию города Пыть-Ях, в следующих случаях:

1) если работник не приступил к работе в установленный срок;

2) если работник уволился до окончания срока трудового договора, а при отсутствии такого срока - до истечения одного года работы;

3) если работник был уволен за виновные действия.

2.5. В случае выезда работника и членов его семьи из районов, приравненных к Крайнему Северу, и переезда к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда работника, членов его семьи и провоз багажа, не более пяти тонн на семью по фактическим

расходам, но не свыше тарифов предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (далее - компенсация в связи с выездом из районов Крайнего Севера).

2.6. Компенсация в связи с выездом из районов Крайнего Севера предоставляется:

1) лицам трудоспособного возраста, работавшим непосредственно перед переездом в организациях, финансируемых за счет средств городского бюджета, расторгнувших трудовой договор по любым основаниям, (за исключением виновных действий) и выезжающим из города Пыть-Яха к новому месту жительства в другую местность за пределы районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей);

2) пенсионерам по старости или инвалидности, уволившимся из организаций финансируемых из городского бюджета в связи с выходом на пенсию при условии, что работа в вышеназванной организации была последней в трудовой деятельности гражданина и отсутствуют факты наличия трудовых отношений с другими работодателями;

3) членам семьи работника, трудовой договор с которым прекращен в связи с его смертью.

2.7. Компенсации, предусмотренные п. 2.5 настоящим разделом предоставляются лицам, указанным в п. 2.6 однократно.

2.8. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи производится при условии предоставления документов, подтверждающих, что ему и членам его семьи при переезде к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по прежнему месту работы в организации, расположенной на территории муниципального образования городской округ город Пыть-Ях, не оплачивалась стоимость проезда в объеме, установленном настоящим решением. В случае, если оплата проезда и провоза багажа по прежнему месту работы осуществлялась, но в меньшем объеме, работнику выплачивается разница между оплатой, предусмотренной настоящим пунктом и фактической оплатой стоимости проезда и провоза багажа.

2.9. Компенсации подлежат следующие расходы:

1) стоимость проезда бывшего работника и членов его семьи (несовершеннолетние члены семьи, а также члены семьи, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся в образовательных учреждениях по очной форме) к новому месту жительства;

2) стоимость провоза багажа.

2.10. Право на компенсацию расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность, сохраняется в течение:

1) шести месяцев после расторжения трудового договора по любым основаниям за исключением увольнения за виновные действия;

2) девяти месяцев после прекращения трудового договора в связи со смертью работника.

2.11. Компенсация стоимости проезда к новому месту жительства в другую местность производится по последнему месту работы гражданина на основании заявления с учетом фактических расходов, понесенных заявителем на приобретение билетов для проезда по территории Российской Федерации, следующими видами транспорта:

1) Железнодорожным транспортом в поездах и вагонах всех категорий за исключением вагонов категории СВ и вагонов повышенной комфортности.

- 2) Автомобильным транспортом, за исключением грузового транспорта и такси.
- 3) Водным транспортом в каютах всех категорий, за исключением кают повышенной комфортности.
- 4) Воздушным транспортом эконом класса.
- 2.12. Расходы, связанные с добровольным страхованием, не возмещаются.
- 2.13. Компенсация стоимости проезда несовершеннолетних членов семьи и членов семьи, не достигших возраста 23 лет, обучающихся в образовательных учреждениях по очной форме, граждан, входящих в категорию лиц, указанных в п.2.6. настоящего раздела, осуществляются в том случае, если аналогичные выплаты не осуществлялись по последнему месту работы супруга (супруги) заявителя.
- 2.14. Размер компенсации проезда заявителя и членов его семьи к новому месту жительства в другую местность определяется по формуле:
- $$\text{Кпз} = \text{СБЗ} + \text{СБчс},$$
- где Кпз - размер компенсации проезда к новому месту жительства;
- СБЗ - стоимость билетов на проезд к новому месту жительства заявителя;
- СБчс - стоимость билетов на проезд членов семьи заявителя;
- 2.15. Компенсация стоимости провоза багажа производится из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом и установленных Прейскурантом № 10-01 «Тарифы на перевозки грузов и услуги инфраструктуры, выполняемые российскими железными дорогами», утвержденным Постановлением Федеральной энергетической комиссии Российской Федерации от 17.06.2003 № 47-т/5 «Об утверждении прейскуранта № 10-01 «Тарифы на перевозки грузов и услуги инфраструктуры, выполняемые Российскими железными дорогами», раздел 1.6.3. «Расчетные таблицы плат за перевозку грузов для личных, семейных, домашних и иных нужд, не связанных с осуществлением предпринимательской деятельности в универсальных контейнерах общего парка».
- 2.16. Тариф стоимости провоза багажа определяется по таблице прейскуранта, исходя из удаленности населенного пункта - нового места жительства гражданина, от станции Пыть-Ях и тоннажа груза (пятитонный контейнер или багаж не более пяти тонн). Расчет производится по тарифной схеме № 96, исходя из расстояния, на которое отправляется груз, и грузоподъемностью пятитонного контейнера.
- 2.17. При расчете размера компенсации стоимости провоза багажа из суммы фактических затрат исключаются расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза груза (багажа), хранения груза (багажа), сбора за оценку стоимости груза (багажа), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки и других дополнительных услуг.
- 2.18. При провозе груза (багажа) оплате подлежат расходы, связанные с оплатой использования контейнера, его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования контейнера.
- 2.19. Компенсации подлежат расходы, понесенные заявителем, при провозе багажа по территории Российской Федерации.
- 2.20. Для получения компенсаций, предусмотренных настоящим положением, лицо, относящееся к категории лиц, указанных в п. 5.6. настоящего раздела:
- 1) обращается к работодателю в сроки:

- до или после расторжения трудового договора по различным основаниям (за исключением виновных действий), но не позднее истечения шести месяцев с даты увольнения;

- не позднее девяти месяцев после прекращения трудовых отношений в связи со смертью работника.

2) предоставляет работодателю следующие документы:

- заявление о компенсации стоимости проезда и провоза багажа с указанием реквизитов лицевого банковского счета заявителя для перечисления суммы выплаты;

- копию паспорта заявителя и членов его семьи (для детей младше 14 летнего возраста – копии свидетельства о рождении), заверенную в установленном законодательством порядке;

- именные проездные документы (билеты) как на самого заявителя, так и на членов его семьи;

- квитанции или иные платежные документы, подтверждающие фактические расходы на провоз багажа или контейнера;

- копию трудовой книжки заявителя или копию трудовой книжки бывшего работника, трудовые отношения с которым прекращены в связи со смертью;

- документы, подтверждающие, что заявитель является членом семьи бывшего работника, в случае, когда трудовые отношения с ним прекращены в связи со смертью (копия свидетельства о браке, свидетельства о рождении);

- справку с места работы трудоспособных членов семьи заявителя или бывшего работника об отсутствии фактов получения аналогичных компенсаций по последнему месту их работы в других организациях;

- листок убытия или справку из органов федеральной миграционной службы о снятии с регистрационного учета по месту жительства в городе Пыть-Яхе;

- расписку выезжающего из районов Крайнего Севера о том, что он обязуется предоставить подлинники проездных документов и квитанции об оплате багажа в течение 14 календарных дней после прибытия на новое место жительства (в случае, если оплата расходов осуществляется перед выездом к новому месту жительства).

2.21. Днем обращения считается день приема работодателем заявления с приложением документов, определенных п.5.20 настоящего раздела.

2.22. При обращении заявителя за компенсацией стоимости проезда и провоза багажа по истечении сроков, указанных в пункте 5.20 настоящего раздела, представленные документы рассмотрению не подлежат и возвращаются заявителю с указанием причины отказа.

2.23. Решение о предоставлении компенсаций расходов, связанных с переездом заявителя к новому месту жительства в другую местность, принимается работодателем в течение 1 месяца со дня принятия заявления и документов, определенных п. 5.21 настоящего раздела или получения их по почте и оформляется соответствующим распоряжением работодателя.

2.24. Перечисление причитающейся в качестве компенсации суммы, осуществляется на личный счет заявителя в кредитную организацию либо почтовым переводом, с оплатой соответствующих сборов за счет средств заявителя, в соответствии с его заявлением.

2.25. В случае принятия решения об отказе в оплате стоимости проезда и провоза багажа к новому месту жительства работодатель обязан вернуть полученные документы заявителю.

2.26. При переезде семьи с использованием одного вида транспорта выплата, компенсации ее расходов производится перед выездом по предъявлению соответствующих квитанций на провоз багажа и билетов на право проезда. В том случае, когда переезд осуществляется с использованием нескольких видов транспорта, а также личным легковым транспортом, выплата компенсации расходов производится в два этапа. На первом - перед отъездом по предъявлению квитанций на провоз багажа и билетов на право проезда на первом по очередности виде транспорта. Окончательный расчет (доплата компенсации расходов по оплате проезда вторым и другими видами транспорта производится в течение одного месяца с момента предъявления (получения) документов, подтверждающих проезд. Доплата компенсации расходов при использовании нескольких видов транспорта производится переводом денег на адрес нового места жительства семьи заявителя.

2.27. Для получения компенсации при использовании личного транспорта необходимо предоставить:

- 1) копии свидетельства о регистрации или паспорта на автомобиль, подтверждающего право собственности на транспортное средство заявителя или членов его семьи (супруга, детей, родителей), доверенности, выданной членами семьи работника (супругом, детьми, родителями);
- 2) маршрутный лист, получаемый в организации перед выездом к новому месту жительства;
- 3) квитанцию об оплате сборов за проезд по платным автотрассам;
- 4) кассовые чеки автозаправочных станций или справку транспортного агентства о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

2.28. Размер компенсации исчисляется исходя из фактически понесенных расходов на основании квитанций об оплате сборов на проезд по платным автотрассам, за провоз автотранспортного средства на железнодорожной платформе или пароме (при отсутствии дорог общего пользования), кассовых чеков автозаправочных станций в соответствии с нормами расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утвержденными Министерством транспорта Российской Федерации, или по справкам железнодорожных касс о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне на основании документов, подтверждающих регистрацию заявителя по новому месту жительства за пределами РКС и приравненных к ним местностей.»

3. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение является приложением к Коллективному договору МАОУ «Прогимназия «Созвездие» и его неотъемлемой частью.

Приложение 10
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)
« 24 » 2022
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)
« 24 » 2022
М.П.

**Форма расчетного листа заработной платы в
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»**

Учреждение: МАОУ «Прогимназия «Созвездие»		подразделение					
К выплате: 0		должность					
Тарификационный номер		Оклад(тариф)	Норма	факт			
Общий облагаемый доход: 0,00		0,00	0	0			
Применено вычетов по НДФЛ:		на имущество физических лиц					
на "себя"		на детей					
0		0					
Вид	Инфо	Период	Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
1. Начислено					2. Удержано		
Всего начислено				0,00	Всего удержано		0,00
3. Доходы в натуральной форме					4. Выплачено		
Всего натуральных доходов				0,00	Всего выплат		0,00
Долг за учреждением на начало месяца				0,00	Долг за учреждением на конец месяца		0,00

Приложение 11
к Коллективному договору
МАОУ «Прогимназия «Созвездие» на 2022-2025 годы

Учтено мнение
Первичной профсоюзной организации
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

Председатель ППО
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(Е.В. Штанько)

« 28 » февраля 2022
М.П.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор
МАОУ «Прогимназия «Созвездие»
(М.А. Шиндякина)

« 28 » февраля 2022
М.П.

Соглашение по проведению мероприятий по улучшению условий охраны труда в МАОУ «Прогимназия «Созвездие»

№ п/п	Содержание мероприятий*	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работы (руб.)**				Срок исполнения	Ответственные за выполнение мероприятий
				2022г.	2023 г.	2024 г.	2025 г. март		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
I. Организационные мероприятия									
1.	Организация обучения и проверки знаний по охране	чел.	13	66 000,00 (12 чел.)	12 000,00 (2 чел.)	49 000,00 (7 чел.)	12 000,00 (2 чел.)	2022 – январь 2025	Специалист по ОТ,

2.	Организация обучения работников санитарному минимуму	чел.	416	79 300,00 (122чел.)	43 400,00 (62 чел.)	118 100,00 (162 чел.)	21 000,00 (30 чел.)	2022 – январь 2025	Специалист по ОТ, заместитель директора по АХЧ
I. Технические мероприятия									
1.	Санитарно-техническое обслуживание внутренних и наружных сетей ТВС и К	шт.	4	533 000,00	540 000,00	560 000,00	46 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
2.	Техническое обслуживание и текущий ремонт электрооборудования и электросетей	шт.	4	374 000,00	380 000,00	385 000,00	32 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
3.	Вывоз ТБО 4-5 классов опасности	шт.	4	212 000,00	220 000,00	230 000,00	20 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
4.	Комплексное обслуживание и текущий ремонт оборудования	шт.	4	1 715 000,00	1720000,00	1750000,00	145 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ

	(вентиляции, водоочистного оборудования)								
5.	Регулярный ремонт мебели во всех помещениях	шт.	4	10 000,00	15 000,00	15 000,00	2 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
6.	Очистка кровель от снега, сосулек, наледи	шт.	4	200 000,00	165 000,00	170 000,00	35 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
7.	Приобретение стендов, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда	шт.	4	10 000,00	10 000,00	15 000,00	4 000,00	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
II. Лечебно-профилактические мероприятия									
1.	Организация и проведение медицинского осмотра работников (обследований)	чел.	542	674 000,00 (182 чел.)	510 000,00 (170 чел.)	590 000,00 (180 чел.)	105 000,00 (30 чел.)	2022 – январь 2025	Специалист по ОТ, заместитель директора по АХЧ
2.	Проведение психиатрического освидетельствования работников	чел.	115	325 000,00 (130 чел.)	51 000,00 (17 чел.)	0	35 000,00 (10 чел.)	2022 – январь 2025	Специалист по ОТ, Заместитель

									директора по АХЧ
3.	Своевременное пополнение аптек лекарственными средствами и препаратами для оказания первой помощи	шт.	49	15 000,00	18 000,00	20 000,00	0	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты									
1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	чел.	397	100 000,00 (70 чел.)	250 000,00 (138 чел.)	270 000,00 (138 чел.)	0	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ, Кастелянша
2.	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами	шт.	4	по договору	по договору	по договору	по договору	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ, зав. хозяйством
IV. Мероприятия по пожарной безопасности и ГО и ЧС									
1.	Комплексное обслуживание в области пожарной безопасности	шт.	4	566 000,00	по договору	по договору	по договору	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ

2.	Мероприятия по обеспечению антитеррористической защищенности объекта	шт.	2	1 900 000,00	-	-	-	2-4 кв. 2022	Заместитель директора по АХЧ
3.	Обучение по программе ПТМ	чел.	8	5 000,00 (2 чел.)	6 000,00 (2 чел.)	9 000,00 (3 чел.)	0	2022 – январь 2025	Заместитель директора по безопасности, заместитель директора по АХЧ
4.	Обучение должностных лиц и специалистов, в области гражданской обороны и единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций	чел.	7	3 500,00 (1 чел.)	8 000,00 (2 чел.)	8 000,00 (2 чел.)	0	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта									
1.	Организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том	чел.	60	Без финансирования	Без финансирования	Без финансирования	Без фин-я	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ, МР и УВР

	числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО), «Туриада», «Лыжня России»								
2.	Приобретение (обновление) спортивного инвентаря	шт.	5	30 000,00 (1 шт.)	30 000,00 (1 шт.)	30 000,00 (1 шт.)	30 000,00 (1 шт.)	2022 – январь 2025	Заместитель директора по АХЧ
3.	Устройство площадки для занятий спортом	шт.	1	-	500 000,00	-	-	июль 2022	Заместитель директора по АХЧ

* Содержание мероприятий – возможно изменение наименований и количества мероприятий, в зависимости от необходимости (потребности) выполнения и наличия средств на выполнение.

** Стоимость работы (руб.) – возможны изменения, в зависимости от индексации исполнителем (поставщиком) стоимости работ, выделенных лимитов на выполнение мероприятий.