

От работодателя:

Директор
ОГКОУ «Тейковская
коррекционная школа-интернат»

О.В. Антонык _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

м.п.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ОГКОУ «Тейковская
коррекционная школа-интернат»
Г.А. Напалкова _____

« ____ » _____ 20 ____ г.

м.п.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических прав работников
(регистрационный номер—№ 21/17-8 от 14.10.2013)
на 2024-2027 гг.

Юридический адрес (почтовый адрес):

155048, Ивановская область,
г. Тейково, Вокзальный проезд, д.2
тел. (49343) 4-15-69,
E-mail: teikovo-internat@mail.ru

Исполнитель:

Напалкова Г.А., председатель первичной
профсоюзной организации
тел. (49343) 4-15-69,
E-mail: napalkova-80@mail.ru

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Тейковская коррекционная школа-интернат» (далее - ОО) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Законом об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, Отраслевым соглашением по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы.

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Областное государственное казенное общеобразовательное учреждение «Тейковская коррекционная школа-интернат», именуемое далее "Работодатель", в лице директора Антонюк Ольги Владимировны, действующего на основании Устава ОО, и работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные первичной профсоюзной организацией Областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Тейковская коррекционная школа-интернат», именуемой далее «Представитель работников», в лице его председателя Напалковой Галины Александровны (протокол №3 от 27.03.2024).

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью этого договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников ОО. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников на общем собрании в течение 10 рабочих дней после подписания.

1.6. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.7. Переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты за три месяца до окончания срока действия Коллективного договора.

1.8. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Коллективного договора, Работодатель создает необходимые условия в соответствии со ст. ст. 32, 39 ТК РФ.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ОО, расторжения трудового договора с руководителем ОО.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации ОО Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

1.13. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соглашениями. Если такие условия включены в Коллективный договор или трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

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

1.15. Коллективный договор подписан в количестве 4-х экземпляров, каждый из которых имеет равную силу.

1.16. Коллективный договор вступает в силу с 08.04.2024 года и действует в течение трех лет.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что

- система оплаты труда Работников ОО устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными и областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Ивановской области;

- разработка и внедрение на локальном уровне систем оплаты труда, включает четкие, понятные критерии и показатели качества и количества эффективности деятельности Работника, связанные с показателями эффективности деятельности государственного учреждения в целом, а также качеством оказываемых им государственных услуг.

2.1.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель ОО.

2.1.3. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Выплата заработной платы и другие виды выплат Работнику производятся в безналичной форме путем перевода на указанный работником счет в банке.

2.1.4. Формирование системы оплаты труда Работников ОО, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- постановления Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 371-п;
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения Работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников;

- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- порядка аттестации Работников ОО;
- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- создания условий для оплаты труда Работников в зависимости от активного участия в общественной жизни и личного участия в эффективном функционировании ОО.

2.1.5. Оплата труда Работников ОО осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат». В Положении об оплате труда и иных локальных нормативных актах ОО, устанавливающих

систему оплаты труда, устанавливаются конкретные размеры окладов (должностных окладов) и ставок заработной платы.

2.1.6. Изменение размеров должностного оклада производится:

- 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 доктора наук и кандидата наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома;

- при наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (п. 5.4.3. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

2.1.7. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также премиальных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников ОО.

2.1.8. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-ое число) 16-го числа текущего месяца,

- за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-ое (31-ое) число) 1-го числа следующего месяца.

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств федерального и регионального бюджетов производятся два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-е число) не позднее 16-го числа текущего месяца, за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-е (31-е) число) не позднее 1-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне.

2.1.9. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного расчетного листка) извещать каждого Работника:

- о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока, выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.1.10. Оплата за отпуск производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

2.1.11. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст.157 ТК РФ.

2.1.12. Работодатель производит оплату труда педагогическим Работникам ОО за время осенних, зимних, весенних, летних каникул из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул (п. 5.17.1 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

2.1.13. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических Работников ОО применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических Работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т. ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в ОО (п. 3.3.1. Постановление Правительства Ивановской области № 371-п от 31.12.2008г).

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

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

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

2.1.15. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, а также работа, осуществляемая по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определённой графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются Коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников (п. 3.3.2. Постановление Правительства Ивановской области № 371-п от 31.12.2008г).

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.259 ТК РФ).

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

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (статья 236 Трудового Кодекса Российской Федерации).

2.1.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

2.1.18. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

2.1.19. Оплата времени простоев не по вине Работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2.1.20. Месячная заработная плата Работника ОО, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

В составе заработной платы (части заработной платы), не превышающей минимального размера оплаты труда, компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни), дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), не учитываются (п. 1.5. абзац 3 Постановления Правительства Ивановской области № 371-п от 31.12.2008г. в ред. от 05.10.2020 № 458-п).

2.1.21. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности Работников в ОО создается специальная комиссия по распределению стимулирующих выплат (в т. ч. премий), а, так же, конфликтная комиссия (по необходимости).

2.1.22. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности Работников ведется индивидуально для каждого Работника. Руководитель ОО обеспечивает гласность и прозрачность итогов мониторинга. Приказы об установлении стимулирующих выплат (в т. ч. премий) издаются с учетом мнения профкома в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

2.1.23. Введение и пересмотр норм и введение новых или изменение условий оплаты труда производятся Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей Работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

2.2. Гарантии и компенсации.

2.2.1. Работодатель, в случае направления работника в командировку, в т. ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, оплачивает командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных локальными нормативными актами (ст.168 ТК РФ).

2.2.2. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. ст. 173-177 ТК РФ.

Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки,

повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению Работодателя или органов управления образованием).

2.2.3. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

2.2.4. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования) и психиатрического освидетельствования (ст. 185 ТК РФ).

2.2.5. Работодатель обеспечивает за счет средств ОО участие работников в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах:

- освобождает работника от работы в целях реализации права работника лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации;

- сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии и аттестационных процедурах,

- обеспечивает замену уроков или занятий,

- компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания,

- создает условия для подготовки электронного портфолио (п.4.6.13. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

2.2.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

2.2.7. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и, если их невозможно догрузить другой педагогической работой (Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

2.2.8. Считать наполняемость классов, исчисляемую исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (воспитанника), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, содержанию и организации режима работы дошкольных образовательных организаций для педагогических и иных

работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

2.2.9. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по ОО, не совпадающие с отпуском педагогических работников, за работниками сохраняется заработная плата, установленная тарификацией на начало учебного года.

2.2.10. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ.

2.2.11. Педагогическому работнику, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях») - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, - не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором (п.5.9.2 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

2.2.12. Сохраняет за работниками места работы, должности и средний заработок за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

2.2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ОО либо сокращением численности или штата работников ОО увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

2.2.13.1. В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией ОО либо сокращением численности или штата работников ОО, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

2.2.13.2. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией ОО либо сокращением численности или штата работников ОО средний месячный заработок за

третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

2.2.13.3. В случае, предусмотренном п. 2.2.13.1, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном п. 2.2.13.2 - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

2.2.13.4. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

2.2.13.5. При ликвидации ОО выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации ОО в соответствии с гражданским законодательством.

2.2.13.6. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы.
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2.2.14. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии со ст.7 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

2.2.15. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ).

2.2.16. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации ОО (ст. 261 ТК РФ).

2.2.17. При принятии Работодателем решения о расторжении трудового договора

с педагогическим работником согласно п. 3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ);

- не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации ООО) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

- не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) (статья 261 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, производится при условии, что в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации входил представитель отраслевого профсоюза;

- результаты аттестации, в том числе увольнение по инициативе работодателя, педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации в судебном порядке.

2.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работники, являющиеся членами профсоюза, выплачивают членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на расчетный счет профсоюзной организации 1% от заработной платы в соответствии с ТК РФ (статья 377), статья 28 п.3 ФЗ "О профсоюзах", коллективным договором.

2.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, при условии перечисления ежемесячных взносов на счет профсоюзной организации через бухгалтерию организации в размере 0,5% от заработной платы (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

2.5. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме (ст. 287 ТК РФ).

3. Режим труда и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности,

утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ОО.

3.2. Для Работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, специалистов ОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических Работников ОО устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических Работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

3.4. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

3.5. Распределение учебной нагрузки на следующий учебный год завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Результаты распределения нагрузки объявляются работникам под роспись.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ОО.

Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других Работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.6. При установлении учителям, для которых ОО является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

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

3.7. Ознакомление Работников с тарификацией на новый учебный год осуществляется до 15 сентября текущего года под подпись. В состав тарификационной комиссии включаются представители Профкома.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же ОО, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых ОО является местом основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

3.10. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только:

1) по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме;

2) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов) (п. 1.7. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601).

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

3.11. Основой для разработки должностных инструкций являются Профессиональные стандарты, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, а также Тарифно-квалификационные характеристики по профессиям, утвержденные Постановлениями Минтруда России. При разработке должностных инструкций для педагогических работников при отсутствии соответствующего Пофстандарта используется квалификационный справочник «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

3.12. Стороны договорились:

В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками, в том числе отнесенными к профессорско-преподавательскому составу, избыточной документации:

3.12.1. Определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

3.12.2. При заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16.05.2016 № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих переданные РФ полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчетности учителей (письмо Профсоюза от 07.07.2016 № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21.03.2017 № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- разъяснениями по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11.04.2018 № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов РФ, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

3.13. Стороны договорились о том, что:

3.13.1. В конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

3.13.2. В конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

3.13.3. В конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- участие в составлении программы учебных занятий;
- составление планов учебных занятий;
- ведение журнала в электронной форме;

3.13.4. В конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- ведение классного журнала;
- составление плана работы классного руководителя.

3.14. Локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций (п. 4.12.2. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

3.15. На учителей и других педагогических Работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа Работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.16. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ОО работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.17. Расписание занятий составляется не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года (полугодия). Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ОО (заседания

педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

3.18. Педагогическим Работникам может быть предусмотрен один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.20. В каникулярное время, в периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям в отдельных классах (группах) либо в целом по ОО, не совпадающие с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени (перечень выполняемых ими работ (обязанностей). Педагогические Работники в эти периоды времени выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в порядке и на условиях, предусмотренных приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.21. В несовпадающие с отпуском периоды, педагогические Работники, учителя (преподаватели) осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу в пределах нормируемой части их рабочего времени, соответствующего установленному объему учебной нагрузки и педагогической работы, определенному им до начала вышеуказанных периодов. При введении суммированного учёта рабочего времени в такие периоды возможно увеличение или уменьшение нормируемого объема рабочего времени педагогического работника, учителя (преподавателя) в отдельные рабочие дни в соответствии с графиками и планами работ, в которых намечены соответствующие мероприятия или виды работ.

3.22. Работодатель уточняет режим работы педагогических Работников, учитывая особенности режима рабочего времени педагогических Работников (нормируемая и ненормируемая части педагогической работы), в том числе во время каникул, карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, не совпадающих с отпуском педагогического работника. Данный режим вводится с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору с Работником.

3.23. Работодатель привлекает работников ОО к работе во время карантин, отмены занятий по погодным условиям или иных стихийных бедствий, в каникулярные периоды, не совпадающие с отпуском работника, на основании распорядительных актов ОО, в которых одновременно определяются выполняемые Работниками обязанности и график работы. При составлении графика работы может быть введен суммированный учет рабочего времени в порядке, установленном ТК РФ.

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

3.25. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

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

3.27. По желанию мужа ежегодный отпуск предоставляется ему в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

3.28. Супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая

продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п.11 ст.11Федеральный закон от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

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

3.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного Работодателя (ст. 122 ТК РФ).

3.31. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, продолжительность этого отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей педагогических работников его продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169) (п. 6.1.7. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

3.32. Расчет средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

3.33. Отзыв Работника из отпуска осуществляется приказом по ОО с письменного согласия Работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке (п. 6.1.6. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской

области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

3.34. Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

3.35. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

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

3.38. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.39. Учителям и другим педагогическим Работникам, продолжительность отпуска которых составляет 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, не использовавших право на отпуск, при увольнении выплачивается денежная компенсация исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.40. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

3.41. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

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

3.43. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.44. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.45. Стороны договорились:

3.45.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

3.45.2. Предоставлять руководителям и работникам ОО с учетом производственных и финансовых возможностей организации дополнительные оплачиваемые отпуска в пределах фонда оплаты труда для работников учреждения на текущий год:

- а) регистрация брака работника – не менее 3 календарных дней;
- б) бракосочетание детей работника – не менее 1 календарного дня;
- в) работникам в случаях рождения ребенка - не менее 1 календарного дня;
- г) смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры) - не менее 3 календарных дней;
- д) день начала учебного года родителям в случае поступления ребенка на учебу в первый класс общеобразовательной организации;
- е) председателям территориальных (местных, районных, городских) организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллективов работников - не менее 5-и календарных дней в год;
- ж) председателям первичных организаций Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 4-х календарных дней в год;
- з) внештатным правовым инспекторам труда Профсоюза за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников - не менее 2 календарных дней в год;
- и) уполномоченным и внештатным инспекторам Профсоюза по охране труда за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – не менее 2 календарных дней в год;
- к) членам выборных профсоюзных органов всех уровней за выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива работников – не менее 2-х календарных дней в год;
- л) заместителям руководителя и работникам ОО, не пропустившим ни одного рабочего дня по болезни и не имеющим дисциплинарных взысканий в течение года - не менее 2 календарных дней в год.

3.45.3. Отпуска, указанные в подпунктах «е»-«л» пункта 3.44.2. по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям в текущем рабочем году. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.

3.45.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению ((п. 6.2.2 Отраслевого соглашения по

образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

3.45.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

3.45.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы ОО устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.45.7. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. Оба выходных дня предоставляются подряд (ст.111 ТК РФ).

3.45.8. Работодатель обеспечивает педагогическим Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями (перемен) (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.45.9. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ), которые в рабочее время не включаются.

3.46. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.46.1. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям организации не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени;

- 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;

- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.46.2. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 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;

- 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).

3.46.3. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.46.4. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ).

3.46.5. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

3.46.6. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника.

3.46.7. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 60 ТК РФ).

3.46.8. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей, вследствие неявки сменяющего работника или родителей, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (п. 5.6. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

3.47. В предпраздничные дни проводится сокращение продолжительности рабочего времени на 1 час.

4. Охрана труда

4.1. Работодатель обеспечивает:

4.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда (СУОТ) (статья 212 ТК РФ), разработанной в соответствии с Примерным положением о системе управления охраной труда, утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 года № 776н;

4.1.2. Введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда в ОО с количеством работников, превышающим 50 человек. В случае, если численность работников не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 ТК РФ с учетом требований профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда», утвержденного Приказом Минтруда России от 22.04.2021 г. № 274н.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют Работодатель, другой уполномоченный Работодателем работник либо организация или индивидуальный предприниматель, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору (ст. 223 ТК РФ);

4.1.3. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

4.1.4. Обеспечение аптечками для оказания первой помощи работникам в комплектации, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15.12.2020 г. № 1331н;

4.1.5. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, в том числе на проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) из всех источников финансирования осуществляется в размере не менее 0,2% от бюджетной сметы образовательного учреждения. Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (ст. 225 ТК РФ);

4.1.6. Своевременное проведение периодической специальной оценки условий труда (СОУТ) с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

4.1.7. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.8. На рабочих местах, в отношении которых действует декларация соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда, повторное проведение СОУТ не требуется до наступления несчастного случая на производстве (за исключением несчастного случая на производстве, произошедшего по вине третьих лиц) или выявления профессионального заболевания, причиной которых явилось воздействие на работника вредных и (или) опасных производственных факторов, либо выявления в ходе проведения федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, нарушения государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации. В отношении такого рабочего места действие данной декларации прекращается и проводится внеплановая специальная оценка условий труда (ст.8 п.4 ФЗ от 28.12.2013 № 426-ФЗ в ред. от 24.07.2023 № 381-ФЗ).

4.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере 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, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается 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 (ст. 214 ТК РФ).

Работодатель обязуется обеспечить:

4.2.1. Предоставление Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда компенсаций - осуществляется по результатам специальной оценки условий труда;

4.2.2. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложения № 2, № 3). Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

В случае необеспечения Работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей;

4.2.3. Выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 5). Регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета или трудового коллектива) вопросов выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информирование Работников о принимаемых мерах в этой области;

4.2.4. Создание в соответствии со ст. 224 ТК РФ комитета (комиссии) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации;

4.2.5. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ №29н от 28.01.2021г., проведение обязательных психиатрических освидетельствований Работников в соответствии с приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н. Участие Работников ОО в прохождении диспансеризации в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 № 404н «Об утверждении Порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения».

Работодатель обязан также обеспечить:

4.2.6. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, предоставление Работнику другой работы на время устранения такой опасности. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине Работодателя;

4.2.7. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в 3 года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда;

4.2.8. Вновь назначенный руководитель ОО обязан пройти обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей не позднее 60 календарных дней после заключения трудового договора, далее – по мере необходимости, но не реже одного раза в три года в соответствии с постановлением Правительства РФ № 2464 от 24.12.2021 г.;

4.2.9. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда женщин:

- исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы, установленные Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 г. № 629н;

- выделить рабочие места в подразделениях предприятия (организации) исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- до предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она освобождается от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

- женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет;

- исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

4.2.10. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда молодежи:

- исключить применение труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью, в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 г. № 163;

- исключить переноску и передвижение Работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей в соответствии с постановлением Минтруда России от 7 апреля 1999 г. №7;

- лиц в возрасте до восемнадцати лет принимать на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и психиатрического освидетельствования, и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно проводить им обязательный медицинский осмотр (обследование);

- исключить направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работников в возрасте до восемнадцати лет;

4.2.11. Работодатель обязуется обеспечить условия и охрану труда ВИЧ-инфицированных работников ОО и проведение мероприятий по предотвращению распространения ВИЧ-инфекции среди работников ОО:

- разместить на информационных стендах ОО информационные материалы по ВИЧ-инфекции, телефоны «горячих линий» и адреса учреждений здравоохранения, осуществляющих деятельность по предупреждению распространения ВИЧ-инфекции и других инфекционных заболеваний из перечня социально значимых;

- включить информацию о ВИЧ-инфекции в вводные и повторные инструктажи по охране труда;

- не допустить дискриминацию и преследование ВИЧ-инфицированных или больных в стадии СПИДа работников;

- признать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса;

- раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу или для повышения в должности;

- создать благоприятную, безопасную и здоровую рабочую среду для всех работников;

- сотрудникам, которые могут оказаться ВИЧ-инфицированными или больными в стадии СПИДа позволить выполнять свои трудовые обязанности до тех пор, пока они будут способны исполнять их в соответствии с предъявляемыми требованиями;

- обеспечить соответствующий гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение условий труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

4.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст. 215 ТК РФ).

5. Содействие занятости работников

5.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала, содействует занятости высвобождаемых Работников.

5.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест. Прекращение трудового договора с Работником производится по основаниям, предусмотренным ст. ст. 77- 81, 83, 84, 336 ТК РФ и иными федеральными законами.

5.3. О решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению Работников, Работодатель уведомляет первичную профсоюзную организацию не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников ООО и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками и не позднее, чем за 3 месяца.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
 - 20 и более человек в течение 30 дней;
 - увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в ООО.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией ООО, сокращением численности или штата Работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения. Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления Работника с уведомлением о высвобождении.

5.5. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст.180 ТК РФ).

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией ОО либо сокращением численности или штата работников ОО увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

5.6.1. В случае если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией ОО либо сокращением численности или штата работников ОО, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

5.6.2. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией ОО либо сокращением численности или штата работников ОО средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

5.6.3. В случае, предусмотренном п.5.6.1, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном п. 5.6.2 - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

5.6.4. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

5.6.5. При ликвидации ОО выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства и (или) выплата единовременной компенсации в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации ОО в соответствии с гражданским законодательством.

5.6.6. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы.
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу; отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

5.7. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8-ми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.8. Увольнение в связи с сокращением численности или штата Работников, а также несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести Работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации ОО.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.9. При сокращении численности или штата Работников ОО в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем Работников решается совместно Работодателем и Профкомом.

5.10. При сокращении численности или штата Работников ОО преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ст.179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- семейным (если оба супруга работают в ОО);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, получившим в данном ОО трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

- работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающих эти программы;

- работникам, имеющим почетные звания, награжденным ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

- лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- не освобожденным от основной работы председателям первичной профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.

5.11. Супруги военнослужащих - граждан при прочих равных условиях имеют преимущественное право на поступление на работу в ОО, и на оставление на работе при

сокращении численности или штата работников (п.6 ст. 10 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»).

5.12. Работодатель обеспечивает:

- сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства;

- предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

5.13. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за

три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (ст. 351.7. ТК РФ).

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ОО;

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, содействует Работникам, желающим повысить квалификацию в прохождении переобучения для нужд ОО.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;

6.3.2. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады (ставки) оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При этом:

6.3.2.1. Педагогический работник, не имеющий квалификационной категории, не вправе отказаться от прохождения аттестации с целью установления соответствия занимаемой должности. Отказ работника от прохождения указанной аттестации относится к нарушению трудовой дисциплины;

6.3.2.2. Работодатель имеет право принять решение о расторжении трудового договора с Работником вследствие недостаточной квалификации (если работник по результатам аттестации признан не соответствующим занимаемой должности) согласно пункту 3 части 1 статьи 81 ТК РФ;

6.3.2.3. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель первичной профсоюзной организации. Аттестационная комиссия, в свою очередь, уведомляет профсоюзного представителя о дате проведения аттестации данного педагогического работника;

6.3.2.4. График прохождения педагогическими работниками аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается письменно с профкомом ОО;

6.3.2.5. Представление в аттестационную комиссию на работника - члена Профсоюза согласовывается в том числе с профкомом ОО;

6.3.2.6. Работодатель обеспечивает за счет средств ОО участие Работников в аттестационных процедурах (сохраняет среднюю заработную плату в период участия работника в заседании аттестационной комиссии, обеспечивает замену уроков или занятий, компенсирует работнику командировочные расходы, если аттестация проводится вне места проживания работника).

Работник, прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности по основному месту работы, может не проходить ее повторно по месту совместительства при условии, если должности совпадают по своему профилю.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;
- работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний. В соответствии с медицинскими рекомендациями указанные работники проходят внеочередные медицинские осмотры;
- для отдельных категорий работников могут устанавливаться обязательные медицинские осмотры в начале рабочего дня (смены), а также в течение и (или) в конце рабочего дня (смены). Время прохождения указанных медицинских осмотров включается в рабочее время;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- работникам, которые прошли полный курс вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, предоставляется гарантия, в виде двух дополнительных оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Эти дни предоставляются на основании заявления работника, в любое время.

7.2. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

7.3. В соответствии с законом Российской Федерации от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечисляет страховые взносы в Фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет в Фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в Фонд Пенсионного и социального страхования Российской Федерации для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

7.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

7.6. В целях рационального использования потенциала педагогических кадров квалификационные категории, имеющиеся у них, учитываются в течение срока их действия, в том числе:

- при работе по должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (в течение 3 лет);

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельность), должностные обязанности, учебные программы (Приложение № 7).

Решение об оплате труда работника по другой должности с учетом имеющейся квалификационной категории принимает Работодатель, по согласованию с профсоюзной организацией, на основании письменного заявления Работника в соответствии с установленными в Коллективном договоре условиями оплаты труда работника с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы.

В случае конфликтной ситуации Работодателя и Работника, последний может обратиться в территориальную аттестационную комиссию и судебные органы с просьбой о разрешении конфликта.

8. Молодежная политика

8.1. Стороны:

8.1.1. Считают приоритетным направлением молодежной политики защиту трудовых прав молодежи, поддержку и стимулирование трудовой деятельности молодежи, привлечение молодежи в ОО;

8.1.2. Оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста;

8.1.3. Оказывают помощь молодым специалистам в реализации их общественно-полезных инициатив и интересов.

8.2. Работодатель:

8.2.1. Закрепляет наставников за специалистами на первый год их работы в ОО, в том числе за молодыми специалистами;

8.2.2. Содействует повышению квалификации или переподготовке женщин, приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком.

9. Сотрудничество и ответственность сторон за выполнение принятых обязательств

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также Комитетом Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

9.3. Стороны способствуют вступлению в первичную профсоюзную организацию ОО для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

9.4. Работодатель:

9.4.1. Предоставляет Профсоюзу по его запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности ОО, об исполнении бюджетных назначений, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

9.4.2. Способствует развитию и функционированию профсоюзной организации, гарантирует невмешательство в ее деятельность, обеспечивает соблюдение прав Профсоюза.

- 9.5. Не реже одного раза в год Работодатель и профком отчитываются перед коллективом о выполнении своих обязательств.
- 9.6. Стороны договорились, что в целях контроля за выполнением Коллективного договора:
- 9.6.1. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.
- 9.6.2. Стороны на равноправной основе создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы (Приложение № 8). При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.
- 9.6.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются комиссией. Комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год;
- 9.6.4. В период действия Коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 3-х дневный срок;
- 9.6.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения – забастовки;
- 9.6.6. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного делового микроклимата в ОО.
- 9.6.7. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) Работникам ОО принимаются совместно с выборным органом профсоюзной организации; аттестация работников, проводится при участии представителей Профсоюза в составе аттестационной комиссии.
- 9.7. Работодатель учитывает мнение выборного органа профсоюзной организации при принятии следующих локальных нормативных актов:
- введении и отмене режима неполного рабочего времени (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
 - расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
 - установлении режима рабочего времени (ст. 100 ТК РФ);
 - составлении графика сменности (ст.103 ТК РФ);
 - разделении рабочего дня на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
 - предоставлении перерыва для отдыха и питания (ст.108_ТК РФ);
 - установлении размера и порядка выплаты за работу в нерабочие праздничные дни (ст. 112 ТК РФ);
 - привлечении работников к работам в нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2 ст. 113 ТК РФ;
 - установлении дополнительных отпусков, не предусмотренных законодательством (ст. 116 ТК РФ);
 - утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установлении системы оплаты труда (должностной оклад, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, система доплат и надбавок стимулирующего характера, система премирования) (ст. 135 ТК РФ);
 - утверждении формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);

- установлении конкретных размеров повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установлении размеров оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);
- установлении размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- утверждении правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- применении дисциплинарных взысканий и их снятии (ст.ст.193, 194 ТК РФ);
- определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, утверждении перечней необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- разработке правил и инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ);
- установлении норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов (ст. 221 ТК РФ);
- о применении режима гибкого рабочего времени;
- о поощрении работников ОО;
- Соглашение по охране труда (ст. 8 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты, касающиеся трудовых отношений (ст. 8 ТК РФ);

Порядок учета мнения выборного органа профсоюзной организации при принятии локальных актов и расторжении трудового договора по инициативе Работодателя происходит в соответствии со ст. 372, 373 ТК РФ.

9.8. Работодатель:

- 9.8.1. Соблюдает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации ОО, обеспечивает условия для ее деятельности, не допускает нарушения прав членов профсоюзов, установленных законодательством Российской Федерации, Соглашениями;
- 9.8.2. Обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны административного персонала, других должностных лиц ОО. Весь вновь принимаемый на работу управленческий персонал знакомит с деятельностью первичной профсоюзной организации, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом;
- 9.8.3. Предусматривает в Уставе ОО полномочия общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, о порядке регулирования трудовых отношений с обязательным участием первичной профсоюзной организации;
- 9.8.4. Обеспечивает условия для осуществления государственного и профсоюзного контроля за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10. Заключительные положения

10.1. Стороны договорились, что

10.1.1. Коллективный договор вступает в силу с 08.04.2024 года и действует в течение трех лет.

10.1.2. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

10.1.3. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.1.4. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

10.1.5. Пересмотр обязательств настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников ОО.

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

10.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

10.3. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.4. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора, оформляются приложением к нему, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива ОО.

10.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с федеральным законом.

11. Перечень приложений к коллективному договору

- 1 Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- 2 Приложение № 2 «Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н; в соответствии с СанПин2.3/2.4.3590-20 п.3.4»;
- 3 Приложение № 3 «Перечень смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122-н «Об утверждении норм выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»;
- 4 Приложение №4 «Перечень работ, при выполнении которых проводятся психиатрические освидетельствования в соответствии с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при

- осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» по ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»»;
- 5 Приложение № 5 «Соглашение по охране труда» на 2024-2027г.г. ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»;
 - 6 Приложение №6 «Перечень работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по приложению № 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021г.7. Приложение № 7 «Таблица соответствия должностей педагогических работников»;
 - 7 Приложение №7 «Таблица соответствия должностей педагогических работников»
 - 8 Приложение №8 «Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат».

Приложение 1
к коллективному договору
между администрацией и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат» (далее – ОО) – определяют трудовой распорядок в школе и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в ОО.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Уставом ОО в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества труда работников.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

- «Работодатель» - ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат». Официальным представителем Работодателя является ОО;

- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст.16. ТК РФ;

- «дисциплина труда» - обязательное для всех работников ОО подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами Работодателя.

1.4. Действия настоящих Правил распространяется на всех работников ОО, работников других организаций, прибывших для выполнения работ или исполнения своих обязанностей на территории ОО.

1.5. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем при согласовании с профсоюзным комитетом и с учетом мнения представительного органа работников (общего собрания работников).

1.6. Правила принимаются на общем собрании работников (2/3 голосов при наличии не менее 60% сотрудников ОО).

1.7. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

1.8. Трудовые отношения и взаимоотношения, не урегулированные настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами, регулируются действующим законодательством, а также могут регулироваться или уточняться приказами, распоряжениями, предписаниями администрации и других должностных лиц Учреждения.

2. Порядок приема работников

(ст. ст. 16, 56,58, 59, 65, 66, 67.1, 68, 69, 70,76, 212, 213, 266, 289ТК РФ, отраслевое соглашение по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области на 2023-2025г)

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

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

2.3. Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила, действующие у данного Работодателя.

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

- паспорт, или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку установленного образца и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (ст.65 ТК РФ);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (ст.65 ТК РФ);
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (ст.65 ТК РФ);
- 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, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- документы о прохождении предварительного медицинского осмотра и обязательного психиатрического освидетельствования, (ст.69, 76, 213, 266, 328, 331 ТК РФ);

- личное письменное заявление о приеме на работу;

- иные документы - согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.5. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда Пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.7. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда Пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя (ст.66.1 ТК РФ):

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.9. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами – работником и работодателем (директором школы).

Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

2.10. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя, или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом

допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в течение трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.10.1. Запрещается допускать Работника к работе без ведома или поручения Работодателя либо его уполномоченного на это представителя. Если Работник допущен к работе не уполномоченным на это лицом, то такое лицо может быть привлечено к ответственности, в том числе материальной.

2.11. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок – не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иное не установлено ТК РФ и другими федеральными законами.

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (п.4.2.7 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

2.12. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, или по соглашению Сторон с категориями работников, указанных в статье 59 ТК РФ (п. 4.2.1 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

2.13. Если в трудовом договоре не указан срок его действия, он считается заключенным на неопределенный срок.

2.14. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.15. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.16. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию;

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

- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;

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

- лиц, заключающим трудовой договор на срок до двух месяцев;

- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами, коллективным договором.

2.17. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя ОО и главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено Федеральным

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

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

2.18. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 ТК РФ), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации (ст.244 ТК РФ).

2.19. В трудовой договор с педагогическим работником включается как нормируемая часть, так и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями и квалификационными характеристиками.

2.20. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.21. Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по охране труда.

Работник не прошедший в установленном порядке инструктаж по охране труда, к работе не допускается.

2.22. На каждого работника ведется личное дело, состав и порядок ведения которого определяются Инструкцией по кадровому делопроизводству в ОО. Личное дело хранится в ОО, в том числе и после увольнения работника, срок хранения личных дел составляет 75 лет.

3. Порядок перевода работников

(ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 157, 312.9 ТК РФ)

3.1. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции Работника и (или) структурного подразделения, в котором работает Работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

3.2. Перевод Работника может быть произведен только на работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, и с письменного согласия Работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

3.3. Допускается временный перевод (сроком до одного месяца) на другую работу, не обусловленную трудовым договором, у того же работодателя без письменного согласия Работника:

- в случаях предотвращения катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, эпидемии и в любых исключительных обстоятельствах, ставящих под угрозу жизнь или нормальные условия всего населения или его части;

- в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, предусмотренными абз. 2 п.3.3.

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме заключается дополнительное соглашение, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем, Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

3.6. Перевод Работника на другую работу оформляется приказом, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный директором ООО или уполномоченным им лицом, объявляется Работнику под подпись.

3.7. Работодатель по своей инициативе может временно перевести Работника на дистанционную работу, даже без его согласия (ст. 312.9 ТК РФ) в следующих случаях:

а) Возникла ситуация, которая ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия — катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия или эпизоотия и любые исключительные случаи, ставящие под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

б) Органы государственной власти или местного самоуправления приняли решение о переводе Работников на дистанционную работу.

3.7.1. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе Работодателя по этим основаниям, внесение изменений в трудовой договор с Работником не требуется.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе Работодателя на Работника распространяются гарантии, предусмотренные трудовым договором. При этом, за Работником сохраняются, педагогическая нагрузка, режим работы в соответствии с трудовым договором.

Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

3.7.2. Дистанционный Работник предоставляет Работодателю ежедневный и еженедельный отчет о проделанной работе. Отчеты предоставляются в электронной форме по электронному адресу teikovo-internat@mail.ru.

Ежедневный отчет предоставляется в рабочие дни Работника в срок не позднее 16:00 по московскому времени.

Еженедельный отчет предоставляется в рабочие дни Работника в срок не позднее 15:00 по московскому времени пятницы недели, за которую предоставлялся отчет.

3.7.3. Заработная плата Работников, временно переведенных на форму удаленной работы, при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.7.4. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе Работодателя либо Работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный Работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, с оплатой этого времени простоя. В соответствии с частью второй статьи 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника,

оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

К педагогическим и иным работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, не должна применяться часть седьмая статьи 312.9 ТК РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 ТК РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда педагогических работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536. (п. 4.6.22. Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

3.7.5. По окончании срока перевода на дистанционную работу (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия Работодателем решения о временном переводе Работников на дистанционную работу) Работодатель обязан предоставить Работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а Работник обязан приступить к ее выполнению.

4. Порядок увольнения работников (ст. ст. 66.1, 79, 80, 81, 83, 84.1, 140 ТК РФ)

4.1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

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 и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

б) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

- 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;

- 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;

- 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;

- 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, 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;

7.1) 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 Трудовым Кодексом 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. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в Трудовом Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года № 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

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

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

12.1) невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

13) в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации ([пункт 3](#)) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Увольнение по основанию, предусмотренному [пунктом 2](#) или [пунктом 3](#), допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному [пунктом 7](#) или [8](#), 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. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. Сведения о применении к работнику дисциплинарного взыскания в виде увольнения в связи с утратой доверия на основании [пункта 7.1](#) включаются работодателем в реестр лиц, уволенных в связи с утратой доверия, предусмотренный [статьей 15 Федерального закона от 25 декабря 2008 года № 273-ФЗ "О противодействии коррупции"](#).

4.2. 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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) истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

10) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

11) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

12) возникновение установленных Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом и исключаящих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным [пунктами 2, 8, 9, 10](#) или [12](#) настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

4.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения руководителем заявления работника об увольнении.

Работающий пенсионер может уволиться в связи с выходом на пенсию в день, указанный в заявлении, без отработки двух недель (ч. 3 ст. 80 ТК, подп. «б»).

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

4.4. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. 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.

4.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с заявлением Работника об увольнении непосредственных руководителей (начальников) увольняемого работника, а увольняемому Работнику выдать бланк обходного листа.

4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя. В приказе о прекращении трудового договора указывается соответствующая статья (часть статьи) и пункт Трудового кодекса РФ, являющиеся основанием прекращения трудового договора, и дата прекращения трудового договора. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Если приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

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

4.8. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций:

- до истечения срока предупреждения об увольнении непосредственный руководитель увольняемого работника совместно с бухгалтером материальной части обязаны организовать прием (прием-передачу) закрепленных за работником объектов, оборудования и других материальных ценностей, а также документации. По окончании передачи материальных ценностей и документации подписывается обходной лист увольняемого работника;

- при увольнении руководителя структурного подразделения проводится прием-передача дел и должности с составлением соответствующего акта. Прием-передачу дел и должности осуществляют сдающее и принимающее дела должностные лица либо, по решению директора школы, специально назначенная комиссия.

4.9. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

4.10. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, следующего за днем предъявления уволенным Работником требования о расчете. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.11. При получении трудовой книжки в связи с прекращением трудового договора Работник расписывается в Личной карточке и в Книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

4.12. Запись в трудовую книжку об основании и причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующую статью, части статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

5. Основные права и обязанности Работодателя

(ст. ст. 4, 22, 76, 214 ТК РФ)

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящемся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).
- осуществлять иные права, представленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- вести учет времени, фактически отработанной каждым работником;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- своевременно выполнять предписания государственных контрольных (надзорных) органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- укомплектовать школу необходимым количеством персонала для организации обучения по всем дисциплинам, предусмотренным программами обучения;
- организовать процесс обучения учащихся в школе, внедрять в учебный процесс передовые методики и технологии обучения;
- создать благоприятные условия для обучения, в том числе требуемые условия по охране труда и соблюдение санитарно-гигиенических норм;
- осуществлять контроль за соблюдением прав и обязанностей обучающихся;

- проводить воспитательную работу со всеми категориями обучающихся; принимать меры по поощрению отличившихся обучающихся и наказанию лиц, виновных в нарушении порядка и дисциплины;
- организовать формирование, учет и ведение личных дел обучающихся;
- оформлять и выдавать документы об окончании обучения, а также документы (справки, характеристики и т.п.) по запросам других организаций в порядке, предусмотренном законодательством;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, определённые трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2.1. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;
- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права Работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно

перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность, или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнить с учетом состояния его здоровья;

- по требованиям органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации.

5.2.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

5.2.3. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- оснащение средствами коллективной защиты;

- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения

безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст.214 ТК);

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого

представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.3. Работодателю запрещается:

5.3.1. Применять дискриминационные меры в сфере труда в соответствии со ст.3 ТК РФ;

5.3.2. Использовать принудительный труд в соответствии со ст.4 ТК РФ.

6. Основные права и обязанности Работников

(ст. ст. 21, 215, 185, 185,1 ТК РФ, ст. ст. 47, 48 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ред. от 01.01.2024), ФЗ от 25.12.2008 № 273-ФЗ «О противодействии коррупции» (в ред. от 30.12.2023)

6.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами Российской Федерации;

- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- на обеспечение рабочим местом, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных отпусков;

- на получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

- на подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- на участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

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

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

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на объединения, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на обжалование приказов и распоряжений администрации, распоряжений руководителей структурных подразделений в установленном законодательством порядке;
- реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве;
- на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

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

Работники, 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.

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

Работники обязаны представлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (ст. 185.1 ТК РФ).

6.1.1. Педагогические работники также имеют право:

- на свободное выражение своего мнения;
- на свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ОО, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

- на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ОО, в том числе через органы управления и общественные организации;
- на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации (ст.47 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ред. от 17.02.2023)).

6.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;
- качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, указания своего непосредственного руководителя;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у Работодателя;
- принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простой и т.д.), немедленно сообщать о случившемся Работодателю;
- содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном состоянии, порядке и чистоте;
- соблюдать установленный Работодателем порядок хранения документов, материальных ценностей;
- повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе;
- заключать договор о полной материальной ответственности в случае, когда приступает к работе по непосредственному обслуживанию или использованию денежных, товарных ценностей, иного имущества, в случаях и порядке, установленном законом;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случае изменения персональных данных (семейное положение, наличие детей, фамилия, адрес проживания или пребывания и др.) сообщить об этом Работодателю с предоставлением подтверждающих документов в течение 3-х рабочих дней;

- соблюдать конфиденциальность в отношении информации, ограниченной к распространению законодательством РФ, если такая информация стала известна ему при исполнении трудовых обязанностей;

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени Работодателя;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершить или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени Работодателя;

- незамедлительно информировать Работодателя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики Школы о случаях склонения Работника к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать Работодателя либо лицо, ответственное за реализацию антикоррупционной политики Школы о ставшей известной Работнику информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими Работниками, контрагентами Школы или иными лицами;

- сообщать Работодателю о возможности возникновения, либо о возникшем у Работника конфликте интересов;

- соблюдать установленные Работодателем требования:

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику, оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой

деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях школы;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические, токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического и токсического опьянения;

д) не проникать на территорию ОО через ограждение;

е) не разглашать информацию, ставшую ему известной в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе не разглашать персональные данные других работников;

ж) не применять методы воспитания, связанные с физическим и (или) психологическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

з) экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы Работодателя;

и) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.2.1. Педагогический Работник образовательной организации также обязан:

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

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

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

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

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

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

- систематически повышать свой профессиональный уровень;

- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании (ст.48 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (ред. от 17.02.2023)).

6.3. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях.

7. Рабочее время

(ст. ст. 91,92, 93, 94, 95, 97, 99, 100, 101, 284, 333 ТК РФ,

Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601,

п.4.2.4 Отраслевого соглашения по образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы

7.1. Для осуществления образовательной деятельности в школе установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

7.2. При приеме на работу для работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного (другие работники), специалистов и обслуживающего

персонала ОО устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, составляющая 40 часов в неделю. Средняя продолжительность рабочей смены составляет 8 часов при пятидневной рабочей неделе.

7.3. В связи с разнообразием выполняемых задач и наличием особенностей в условиях труда различных категорий работников время начала и окончания работы и дни работы различных категорий работников могут отличаться друг от друга. Конкретный режим работы устанавливается для каждой категории работников отдельно и закрепляется в трудовых договорах, должностных инструкциях и локальных нормативных актах школы.

7.4. Нормальный режим работы для разных категорий работников устанавливается следующим образом:

№ п/п	Наименование должности	Рабочее время	Перерыв
Административный персонал			
1	Директор	Понедельник-четверг 8.00-17.00 Пятница 8.00-15.45	12.00-12.45
2	Заместитель директора по АХЧ		
3	Заместитель директора по УР		
4	Заместитель директора по ВР		
5	Главный бухгалтер		
Специалисты			
6	Бухгалтер	Понедельник-четверг 8.00-17.00 Пятница 8.00-15.45	12.00-12.45
7	Секретарь учебной части		
8	Инспектор по кадрам		
9	Специалист по охране труда		
10	Специалист по закупкам		
11	Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения		
12	Инженер-энергетик		
13	Делопроизводитель		
14	Заведующий производством		
Работники столовой			
15	Повар	I смена: понедельник – пятница 4.30-13.00	8.30-9.00
		II смена: понедельник – пятница 11.30 – 20.00	13.30-14.00
16	Подсобный рабочий	I смена: понедельник – пятница 4.30 – 13.00	8.30-9.00
		II смена: понедельник - пятница 11.30 – 20.00	13.30-14.00
Прочий персонал			
17	Помощник воспитателя	Ночная смена: (по графику сменности) 20.00-07.00 через день	23.00-23.30
18	Кладовщик	Понедельник-четверг 8.00-17.00	12.00-12.45
19	Кастелянша		
20	Машинист по стирке		

21	Водитель автомобиля	Пятница 8.00-15.45	
22	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		
23	Уборщик служебных помещений		
24	Гардеробщик	I смена: понедельник – пятница 8.00 – 17.00	12.00-13.00
		II смена: понедельник - пятница 11.00 – 20.00	15.00-16.00
25	Дворник	понедельник – пятница 6.00 – 15.00	09.00-10.00

Перерыв на отдых не включается в рабочее время и не оплачивается.

7.5. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных. Режим работы с отклонениями от указанного режима работы может устанавливаться для выполнения специфических функций (в том числе для выполнения функций контроля и обеспечения учебного процесса, режима охраны, соблюдения настоящих Правил). Такие режимы работы регулируются локальными нормативными актами и приказами (распоряжениями) директора ОО.

Особый режим работы, определяемый графиками сменности или дежурства, устанавливается для отдельных категорий обслуживающего персонала (помощников воспитателя, поваров, подсобных рабочих). Графики сменности (дежурства) составляются руководителем структурного подразделения и утверждаются директором ОО.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

7.6. Работники, включая заместителей руководителя, реализующих общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, вправе замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной нагрузки без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и другим работникам иных образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, образовательных организаций системы дополнительного профессионального образования, учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется в установленном порядке с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы (п.4.2.4 Отраслевого соглашения по

образовательным организациям, входящим в систему образования Ивановской области, между Департаментом образования Ивановской области и Ивановской областной организацией Общероссийского Профсоюза образования на 2023-2025 годы).

7.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

7.8. Педагогический работник должен прибыть на работу за 10 минут до начала занятий.

7.9. Продолжительность рабочего времени педагога состоит из нормируемой и ненормируемой частей.

7.10. Норма часов учительской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий. Выполнение учительской работы регулируется расписанием занятий.

7.10.1. Другая часть педагогической работы учителей, которая (ненормируемая часть), вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, уставом школы, трудовым договором, должностными инструкциями и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных особенностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- дежурствами в ОО в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи;

- выполнением дополнительно возложенных на педагога обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

7.11. При учительской нагрузке в объеме одной ставки и менее, учителю может предоставляться свободный от уроков день для методической работы, самообразования и повышения квалификации. При нагрузке, превышающей ставку, методический день предоставляется по мере возможности.

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

Для воспитателей режим работы устанавливается согласно графику сменности.

7.13. Для воспитателей средняя продолжительность рабочей смены за ставку заработной платы составляет 5 часов при пятидневной рабочей неделе.

Дни проведения воспитательных занятий устанавливаются в соответствии с графиками занятий. Время проведения воспитательных занятий устанавливается в соответствии с расписанием. Если за воспитателями закреплено большее количество учащихся или установлен больший объем воспитательской нагрузки в часах, по сравнению с нормативным количеством, то продолжительность рабочей смены соответственно увеличивается. Возникающая при этом переработка оплачивается дополнительно в соответствии с Положением об оплате труда работников ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат».

7.14. Для педагога-психолога, социального педагога, педагога-библиотекаря, тьютора, методиста, советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Продолжительность рабочей смены за ставку заработной платы составляет 7 часов 12 минут при пятидневной рабочей неделе.

Нормальный режим работы для указанных категорий работников:

-педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями: понедельник – пятница 9.00 – 16.40, перерыв 30 минут.

Для учителя-логопеда, учителя-дефектолога устанавливается норма часов педагогической работы – 20 часов в неделю за ставку заработной платы.

Для инструктора по физической культуре устанавливается норма часов педагогической работы – 30 часов в неделю за ставку заработной платы. Продолжительность рабочей смены за ставку заработной платы составляет 6 часов при пятидневной рабочей неделе.

Для педагога дополнительного образования устанавливается норма часов педагогической работы – 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

Перерыв на отдых не включается в рабочее время и не оплачивается.

Режим работы с отклонениями от указанного графика работы может устанавливаться для выполнения специфических функций и регулируется локальными нормативными актами и приказами (распоряжениями) директора ОО.

7.15. Время нахождения ОО в режиме охраны, время для пропуска должностных лиц и учащихся и ограничения по их нахождению на территории ОО устанавливаются в соответствии с Положением о пропускном и внутриобъектовом режиме.

7.16. Использование рабочего времени.

7.16.1. Рабочее время используется для выполнения работниками своих трудовых функций (работа по занимаемой должности, по установленной профессии, специальности, выполнение конкретных видов поручаемой работы или конкретных заданий).

7.16.2. При проведении учебных занятий педагогический работник должен находиться вместе с учащимися и обеспечивать контроль за их деятельностью. Оставлять обучаемых без присмотра во время учебных и воспитательных занятий запрещается.

7.16.3. Выполнение работ, не предусмотренных Уставом ОО, должностными обязанностями, а также работ за пределами основного и дополнительного рабочего времени (в период нахождения в режиме охраны) допускается только по письменному распоряжению директора ОО, с письменного согласия работника.

7.16.4. Сведения об использовании рабочего времени каждым работником отражаются в Табелях учета использования рабочего времени, а также в других дополнительных документах, которые составляются для учета ненормируемой части рабочего времени, дополнительно отработанного времени для дополнительной оплаты или предоставления отгулов, дополнительно проведенных учебных часов, переработки в условиях ненормированного рабочего дня и аналогичных случаях. Табеля учета использования рабочего времени ведутся заместителями директора.

7.16.5. В рабочее время работника не засчитываются дни прогулов и дни отстранения от работы (недопущения к работе) в связи с появлением работника в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Прогулом считается отсутствие работника 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 (смены). Для педагогических работников, проводящих учебные занятия, прогулом считается отсутствие педагога без уважительных причин на учебных занятиях в соответствии с расписанием независимо от количества запланированных учебных занятий, а также отсутствие без уважительных причин на четырех учебных занятиях (уроках) подряд в течение учебного дня.

7.17. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

7.17.1. Если работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

7.17.2. Указанные в п.7.17 и 7.17.1 ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;

- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

7.18. Для всех категорий работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.19. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;

- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

7.20. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе работодателя, 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. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его к сверхурочной работе.

7.21. Работодатель вправе привлекать к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии, стихийного бедствия;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо 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, а также в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

7.22. Учет рабочего времени в ОО ведется ежедневно и отражается в таблице учета рабочего времени в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае неявки работника по болезни, работник обязан при наличии возможности

известить администрацию ОО как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

7.23. При приеме на работу сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (для получающих общее среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю);

- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю (для получающих общее среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 17,5 часов в неделю);

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

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

7.24. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время. Режим неполного рабочего времени устанавливается как без ограничения срока, так и на любой согласованный Работодателем и Работником срок.

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

- беременным женщинам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.24.2. Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работников, указанных в п. 7.24.1. срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для его обязательного установления. При этом измененный режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в соответствии с пожеланием Работника с учетом условий работы у Работодателя.

7.25. Максимальная продолжительность ежедневной работы не может превышать:

а) для работников (включая лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул):

- в возрасте от 14 до 15 лет - четырех часов;

- в возрасте от 15 до 16 лет - пяти часов;

- в возрасте от 16 до 18 лет - семи часов.

б) лиц, получающих общее или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой:

- в возрасте от 14 до 16 лет - двух с половиной часов;

- в возрасте от 16 до 18 лет - четырех часов;

в) инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

7.26. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их

педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организаций в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы (Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536).

8. Время отдыха

(ст. ст. 106, 107, 108, 111, 112, 114, 115, 119, 122, 123, 125, 128, 286 ТК РФ,

п.11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ,

ч.2 ст.6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ,

п.1 ч.1 ст.23 Федерального закона от 20.07.2012 № 125-ФЗ,

п.3 ст.8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1

п. 1.5. Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. N 536

8.1. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8.2. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуск.

8.3. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

1) перерыв для отдыха и питания:

- для непедагогического персонала предоставляется в соответствии с пунктом 7.4. раздела 7 «Рабочее время»;

- для педагогического персонала (педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, методист, советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) - 30 минут;

- для педагогических работников (учителей и воспитателей), выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам, в таких случаях, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (п. 1.5. Приказа Минобрнауки РФ от 11.05.2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»).

Если продолжительность ежедневной работы или смены не превышает 4 часов, перерыв для отдыха и питания такому Работнику не предоставляется, если иное не предусмотрено трудовым договором.

Работникам условиями трудового договора может устанавливаться иное время для предоставления перерыва для отдыха и питания;

2) два выходных дня – суббота и воскресенье;

3) нерабочие праздничные дни:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 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,

4) ежегодные отпуска.

8.4. Для работников предусматриваются следующие виды отпусков:

- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска;
- отпуска без сохранения заработной платы;
- краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы;
- целевые отпуска.

8.4.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность и время ежегодных отпусков определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность хотя бы одной из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.4.1.1. Очередность предоставления ежегодного отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, определяется ежегодно в соответствии с графиками отпусков, утверждаемыми директором ОО.

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

8.4.1.2. Предоставление ежегодного отпуска оформляется приказом директора ОО, на основании которого работнику начисляется средний заработок для оплаты отпуска. Работник обязан ознакомиться с приказом под подпись до убытия в отпуск.

8.4.1.3. По окончании отпуска Работник должен лично доложить непосредственному руководителю о выходе из отпуска, пройти необходимые инструктажи и получить допуск к выполнению работ.

8.5. Право использования отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

8.6. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него,
- работникам в возрасте до 18 лет,
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев,

- совместителям, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы,
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

8.7. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленных графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

8.7.1. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст.126 ТК РФ).

8.8. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

8.9. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

8.10. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде, не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

8.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

8.12. Работодатель на основании письменного заявления Работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны и приравненных к ним лицам - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие

заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- регистрации брака - до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором (ст. 128 ТК РФ).

9. Оплата труда

(ст. ст. 93, 129-136, 140, 157, 271 ТК РФ,

п.3.3.1., п. 3.3.2. Постановления правительства Ивановской области от 31.12.2008 №371-п)

9.1. Порядок выплаты заработной платы

9.1.1. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц в следующие сроки:

- за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-ое число) 16-го числа текущего месяца,
- за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-ое (31-ое) число) 1-го числа следующего месяца.

Педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство, выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство за счет средств федерального и регионального бюджетов производятся два раза в месяц в следующие сроки: за первую половину календарного месяца (период с 1-го по 15-е число) не позднее 16-го числа текущего месяца, за вторую половину календарного месяца (период с 16-го по 30-е (31-е) число) не позднее 1-го числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне.

9.1.2. Выплата заработной платы производится в безналичной форме путем перевода в кредитную организацию на банковский счет работника.

9.1.3. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме (посредством выдачи разработанного и утвержденного расчетного листка), извещать каждого работника:

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

9.1.4. Оплата отпускных работникам производится не позднее, чем за 3 (три) календарных дня до его начала.

9.2. Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

9.2.1. Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

9.3. В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

9.4. Работодатель с заработной платы Работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

9.5. В период отстранения от работы (недопущение к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ)

9.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления должностного оклада (оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников (п. 3.3.2. Постановления правительства Ивановской области от 31.12.2008 №371-п).

9.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. (п. 3.3.1. Постановления правительства Ивановской области от 31.12.2008 №371-п).

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

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

9.8.2. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

9.8.3. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

9.8.4. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

9.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

10. Поощрения за труд

(ст.191 ТК РФ)

10.1. По результатам работы Работодатель поощряет Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности. Решение о поощрении принимается директором ООО лично или по представлению руководителей подразделений.

В ООО применяются следующие виды поощрений работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;

- награждение почетной грамотой;
- награждение ценным подарком.

10.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению почетными грамотами и благодарностями, нагрудными знаками, и др.

10.3. Поощрения оформляются приказами Работодателя и объявляются в присутствии коллектива, как правило, в торжественной обстановке. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

10.4. Сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника. Копии приказов (или выписки из них) о поощрениях и награждениях хранятся в личном деле работника.

11. Ответственность сторон

(ст. ст. 22, 192, 193, 194, 232-250 ТК РФ)

11.1. Ответственность Работника:

11.1.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, нарушение работником трудового Кодекса, иных федеральных законов, Устава ОО, настоящих Правил внутреннего трудового распорядка и других локальных нормативных актов, директор школы имеет право применять дисциплинарные взыскания.

11.1.2. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

11.1.3. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

11.1.4. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель или его представители должны затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

11.1.6. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, составляется соответствующий акт.

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

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

11.1.9. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника,

ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

11.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

11.1.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

11.1.12. Трудовым договором или заключаемым в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

11.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ и иными федеральными законами.

11.1.14. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействий), если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

11.1.15. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

11.1.16. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник вследствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайней необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий

для хранения имущества, вверенного Работнику.

11.1.17. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

11.1.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба.

11.1.19. Письменные договоры о полной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

11.1.20. Истребование от Работника письменного объяснения для устранения причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

11.1.21. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

11.2. Ответственность Работодателя:

11.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действия или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

11.2.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

11.2.4. Работодатель обязан возместить Работнику, не полученный им заработок, во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

11.2.5. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

11.2.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

11.2.7. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

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

11.2.9. Копии приказов (или выписки из них) о взысканиях и снятии ранее наложенных взысканий хранятся в личном деле Работника.

11.3. Привлечение к дисциплинарной ответственности Работодателя, его заместителей по требованию представительных органов работников осуществляется в соответствии со ст.195 ТК РФ.

12. Порядок в помещениях и на территории школы

12.1. Внутриобъектовый режим.

12.1.1. Организация охраны ОО, пропускного режима осуществляется частным охранным агентством.

12.1.2. Обеспечение безопасности образовательно-воспитательного процесса регулируется отдельными локальными нормативными актами ОО.

12.2. Поддержание порядка на территории и объектах ОО.

12.2.1. После начала учебных занятий во всех учебных и прилегающих к ним помещениях должны соблюдаться тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий.

12.2.2. В помещениях ОО запрещается:

- ходить в верхней одежде, головных уборах. Ношение верхней одежды может быть разрешено приказом (распоряжением) директора школы в периоды понижения температуры в помещениях при невозможности восстановить температурный режим;

- громко разговаривать, шуметь, ходить без необходимости по коридорам во время занятий, заглядывать в учебные кабинеты;

- во время проведения учебных занятий пользоваться мобильными телефонами. На время урока мобильный телефон должен быть выключен.

12.2.3. Для поддержания порядка в помещениях и на рабочих местах назначаются ответственные лица из числа сотрудников школы (заведующие кабинетами, мастерскими, актовым и спортивным залами и другими объектами).

12.2.4. Территория и объекты ОО должны постоянно содержаться в чистоте и порядке, обеспечивающие пожарную безопасность, электробезопасность, соблюдение правил и норм охраны труда, соблюдение санитарно-гигиенических норм и эстетическую привлекательность.

12.2.5. В зимнее время дороги, пешеходные пути и учебные площадки должны очищаться от снега.

12.2.6. Уборка помещений и рабочих мест должна производиться ежедневно по окончании рабочей (учебной) смены. Не реже 1 раза в месяц проводится генеральная уборка с обязательным применением чистящих, моющих и дезинфицирующих средств.

12.2.7. Не допускается захламленность помещений, загромождение проходов, неисправности дверных проемов, дверей и запорных устройств.

12.2.8. Помещения, рабочие места должны быть оформлены необходимыми знаками безопасности труда. Необходимые части оборудования и рабочих мест должны быть окрашены в соответствующие сигнальные цвета безопасности.

12.2.9. Основные средства должны быть промаркированы с нанесением инвентарных номеров.

12.2.10. С оборудованием, техническими средствами, находящимися на объектах, должно проводиться необходимое техническое обслуживание в установленные эксплуатационными инструкциями сроки.

12.2.11. Ключи от помещений по окончании работы должны сдаваться на пост охраны и выдаваться под подпись. Передача ключей учащимся и другим посторонним лицам запрещается. Ключи должны быть промаркированы и подходить к замкам соответствующих дверей. Ответственность за сохранность ключей возлагается на лиц, ответственных за помещения. Ключи выдаются под подпись.

12.2.12. Контроль за соблюдением порядка в помещениях и на территории ОО осуществляется администрацией ОО, дежурным охранного предприятия.

12.2.13. При обнаружении нарушения составляется Акт о нарушении правил внутреннего распорядка в ОО.

13. Иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст. 351.7 ТК РФ)

13.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья (ст. 351.7. ТК РФ).

14. Заключительные положения

14.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов.

14.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 2

к коллективному договору
между администрацией и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

Перечень

профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, при выполнении которых работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Едиными типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н; в соответствии с СанПин2.3/2.4.3590-20 п.3.4

№ п/п	Профессия, должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Основание	Срок носки, лет
1	Машинист по стирке (машинист по	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		1

	стирке и ремонту спецодежды)	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 4031 Приложения 1	1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
2	Кастелянша	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 1491 Приложения 1	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		1
3	Дворник	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 997 Приложения 1	1
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		1
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.		2
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара		1
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар		1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
4	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 1511 Приложения 1	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1

5	Уборщик служебных помещений (уборщик производственных и служебных помещений)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 4932 Приложения 1	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара		1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
6	Подсобный рабочий (кухонный рабочий)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 1776 Приложения 1	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
		Одноразовые перчатки	1 пара	СанПин 2.3/2.4.3590-20 п. 3.4.	До износа
7	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 3593 Приложения 1	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
		Одноразовые перчатки	1 пара	СанПин 2.3/2.4.3590-20 п. 3.4.	До износа
8		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты	1
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		1
		Пальто, полупальто, плащ	1 шт.		2

	Водитель автомобиля	для защиты от воды		Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 783 Приложения 1	
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.		1
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 4030 Приложения 1	1
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт.		2
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		1
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		1
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		1
		Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт.		2
10	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 года № 767н, п. 913 Приложения 1	1
		Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара		1
		Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар		1
11	Помощник воспитателя	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации	1
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		1
		Перчатки для защиты от	12 пар		1

	механических воздействий (истирания)		от 29 октября 2021 года № 767н, п. 3677	
	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	Приложения 1	1

Приложение 3

к коллективному договору
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

«Перечень

смывающих и обезвреживающих средств, нормы их выдачи на 1 месяц на работах с трудносмываемыми загрязнениями, маслами, смазками, нефтепродуктами, клеями, битумом, химическими веществами раздражающего действия и др., согласно ст. 221 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122-н «Об утверждении норм выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств»
(ред. от 01.09.2023 г.)

№ п/п	Должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц
1. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями			
1.1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук	200 г мыло туалетное или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
1.2	Дворник		
1.3	Уборщик служебных помещений		
1.4	Машинист по стирке		
1.5	Помощник воспитателя		
1.6	Повар		
1.7	Подсобный рабочий		
2. Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)			
2.1	Водитель автомобиля	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г мыло туалетное или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
3. Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви			
3.1	Уборщик служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
3.2	Повар		
3.3	Подсобный рабочий		

4. Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами			
4.1	Водитель автомобиля	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	100 мл

Примечание.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом».

Приложение 4
к коллективному договору
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

Перечень работ,
при выполнении которых проводятся
психиатрические освидетельствования работников в соответствии
с Приказом Минздрава России от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка
прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками,
осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов
деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое
освидетельствование»

№ п/п	Профессия	Вид деятельности
1	Директор	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
2	Заместитель директора по учебной работе	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
3	Заместитель директора по воспитательной работе	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
4	Инженер-энергетик	Деятельность в сфере электроэнергетики, связанная с организацией и осуществлением монтажа, наладки, технического обслуживания, ремонта, управления режимом работы электроустановок
5	Инструктор по физической культуре	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
6	Учитель	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
7	Воспитатель	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
8	Педагог-психолог	Педагогическая деятельность в организациях,

		осуществляющих образовательную деятельность
9	Учитель-дефектолог	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
10	Учитель-логопед	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
11	Социальный педагог	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
12	Педагог дополнительного образования	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
13	Педагог-библиотекарь	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
14	Водитель автомобиля	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств
15	Помощник воспитателя	Деятельность по присмотру и уходу за детьми
16	Тьютор	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
17	Методист	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность
18	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Педагогическая деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.
19	Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	Деятельность, связанная с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств

Примечание.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности.

Приложение 5
к коллективному договору
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
на 2024-2027 гг.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Кол-во	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственный
Организационные мероприятия					
1	Проведение спецоценки условий труда	2	4,0 тыс. руб	2024	Специалист по ОТ

2	Аттестация комиссии по проверке знаний в УЦ	8	8,0 тыс. руб	2026	Специалист по ОТ
3	Обучение, проверка знаний по охране труда работников в комиссии ОО	46	-	В течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Зам.директора по УР Зам.директора по ВР Зам.директора по АХЧ
4	Обучение руководителя и ответственного за ПБ по дополнительной профессиональной программе в области пожарной безопасности	2 2	5,0 тыс. руб 7,0 тыс руб.	2024 2027	Специалист по ОТ
5	Обучение работников мерам пожарной безопасности по программам противопожарного инструктажа	49	-	В течение всего периода	Отв. за пожарную безопасность
6	Проведение инструктажей по ОТ	53	-	В течение всего периода	Директор Специалист по ОТ Зам. директора по УР Зам. директора по ВР Зам. директора по АХЧ
7	Проведение инструктажа неэлектротехническому персоналу I группы по электробезопасности	53	-	Август	Инженер-энергетик
8	Обновление инструкций по охране труда		1,0 тыс. руб 1,0 тыс. руб 1,0 тыс. руб 1,0 тыс. руб	2024 2025 2026 2027	Специалист по ОТ
9	Утилизация люминесцентных ламп		1,0 тыс. руб. 1,0 тыс. руб. 1,0 тыс. руб. 1,0 тыс. руб.	2024 2025 2026 2027	Зам директора по АХЧ
Технические мероприятия					
10	Оснащение ступеней лестниц противоскользящими материалами		10,0 тыс. руб	2025	Зам директора по АХЧ
11	Оснащение помещений знаками безопасности		2,0 тыс. руб	2024	Зам директора по АХЧ
Мероприятия по обеспечению СИЗ					
12	Обеспечение работников спецодеждой, индивидуальными средствами защиты согласно нормам	25	80,0 тыс. руб 85,0 тыс. руб 90,0 тыс. руб 95,0 тыс. руб	2024 2025 2026 2027	Зам директора по АХЧ
13	Обеспечение работников смывающими и	17	8,0 тыс. руб 8,5 тыс. руб	2024 2025	Зам директора по АХЧ

	обезвреживающими средствами		9,0 тыс. руб 9,5 тыс. руб	2026 2027	
<i>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</i>					
14	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	53	260,0 тыс. руб. 270,0 тыс. руб. 280,0 тыс. руб. 290,0 тыс. руб	2024 2025 2026 2027	Специалист по кадрам Специалист по ОТ
15	Пополнение аптечек первой помощи	21	1,0 тыс. руб.	По мере необходимости	Зам директора по АХЧ
16	Психиатрическое освидетельствование	27 8 6 7	81,0 тыс. руб 24,0 тыс. руб 18,0 тыс. руб 21,0 тыс. руб	2024 2025 2026 2027	Специалист по кадрам
<i>Мероприятия по пожарной безопасности</i>					
17	Оснащение первичными средствами пожаротушения: огнетушители ОУ-1 ОП-4	4	10,0 тыс. руб	2025	Зам директора по АХЧ Отв. за ПБ
18	Перезарядка огнетушителей ОП	48	24,0 тыс.руб	2024	Зам директора по АХЧ Отв. за ПБ

Приложение 6
к коллективному договору
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

Перечень работ,
при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) по приложению № 1 к приказу Министерства здравоохранения РФ № 29н от 28.01.2021г.

№ п/п	Профессия	Вид работ	Кратность
1	Директор	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
2	Заместитель директора по учебной работе	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
3	Заместитель директора по воспитательной работе	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
4	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
5	Бухгалтер	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
6	Воспитатель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
7	Главный бухгалтер	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
8	Инженер-энергетик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год

9	Инструктор по физической культуре	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
10	Методист	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
11	Педагог дополнительного образования	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
12	Педагог-психолог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
13	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
14	Социальный педагог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
15	Тьютор	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
16	Учитель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
17	Учитель-дефектолог	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
18	Учитель-логопед	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
19	Водитель автомобиля	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
20	Гардеробщик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
21	Дворник	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
22	Делопроизводитель	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
23	Заведующий производством	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
24	Инспектор по кадрам	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
25	Кастелянша	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
26	Кладовщик	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
27	Машинист по стирке	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
28	Педагог-библиотекарь	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
29	Повар	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
30	Подсобный рабочий	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
31	Помощник воспитателя	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
32	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
33	Секретарь учебной части	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год

34	Специалист по закупкам	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
35	Специалист по охране труда	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
36	Специалист, ответственный за обеспечение безопасности дорожного движения	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год
37	Уборщик служебных помещений	Работа в организации интернатного типа	1 раз в год

Приложение 7
к коллективному договору
между работодателем и работниками
ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат»
по защите трудовых и социально-экономических
прав работников на 2024-2027 гг.

Таблица соответствия должностей педагогических работников

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) педагог-библиотекарь; учитель-дефектолог, старший вожатый; учитель-логопед
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности), учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)

Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физической культуры (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных организациях для детей с отклонениями в развитии; в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья; воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля детского объединения (секции), направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); музыкальный руководитель; концертмейстер
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель; тренер, в т. ч. детско-юношеских спортивных школ, специализированной детско-юношеской спортивной школы олимпийского резерва, детско-юношеского клуба физической подготовки	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель; тренер
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре; инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор; преподаватель; учитель при совпадении профиля преподаваемого предмета, направления по профилю работы по основной должности
Педагог-психолог	Учитель, воспитатель, учитель-дефектолог

Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Общие положения

1.1. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений ОГКОУ «Тейковская коррекционная школа-интернат» (далее - Учреждение) организована в соответствии с Трудовым Кодексом РФ для обеспечения регулирования трудовых споров в Учреждении, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, его заключения, изменения, а также для организации контроля выполнения коллективного договора.

1.2. Комиссия в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, Трудовым Кодексом РФ, указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, законами и иными нормативными и правовыми актами Ивановской области, настоящим Положением и заключенным коллективным договором

1.3. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются основными принципами:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль выполнения принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

1.4. Организационное и материально-техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

2. Основные цели и задачи деятельности Комиссии

2.1. Основная цель: достижение согласования интересов сторон в трудовых отношениях.

2.2. Основные задачи:

- согласование интересов сторон по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений,
- ведение коллективных переговоров, подготовка проекта коллективного договора, его заключение, изменение и организация контроля выполнения коллективного договора.

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

- ведет коллективные переговоры,
- готовит проект коллективного договора,
- заключает, изменяет, дополняет коллективный договор, продлевает срок его действия,
- организует контроль исполнения коллективного договора,

- утверждает регламент Комиссии,
- приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящих органов профсоюза, органов государственной власти и местного самоуправления, специалистов, представителей других организаций,
- запрашивает и получает от органов исполнительной власти, органов местного самоуправления имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

3. Состав и формирование Комиссии

3.1. Интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем, представляют директор Учреждения или уполномоченные ими лица, соответствии с ТК РФ (ст.33), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.2. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляют первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками (ст.29 ТК РФ).

3.3. Количество членов Комиссии от каждой стороны – не более 3 человек.

3.4. Профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации.

3.5. Образую комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями:

- ведения коллективных переговоров,
- подготовки проекта коллективного договора,
- заключения и изменения коллективного договора,
- организации контроля выполнения коллективного договора.

3.6. Члены Комиссии:

- участвуют в заседаниях Комиссии в соответствии с регламентом Комиссии, в подготовке проектов решений Комиссии;

- вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии.

3.7. Полномочия членов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

4. Порядок работы Комиссии

4.1. Заседание Комиссии правомочно, если на нем присутствуют представители от каждой стороны, образовавшей Комиссию.

4.2. Первое заседание Комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, иницирующей переговоры.

4.3. На первом заседании Комиссии председательствует представитель стороны, иницировавшей переговоры.

4.4. Заседания Комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов Комиссии по поручению председателя. Протокол подписывается сторонами не позже начала следующего заседания Комиссии, размножается в двух экземплярах и передается сторонам.

4.5. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались обе стороны, образовавших Комиссию.

4.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них представители сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

4.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссией принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

4.8. Представитель стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

- утверждает по предложениям сторон перечень мероприятий и проекты решений Комиссии;

- председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

- проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

4.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

4.10. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами для его заключения. Комиссии подписывается сторонами, размножается в двух экземплярах и передается сторонам.

4.11. Решение Комиссии считается принятым, если за его принятие высказались обе стороны, образовавших Комиссию.

4.12. Организационное и материально - техническое обеспечение деятельности Комиссии осуществляется Работодателем.

4.14. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них представители сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

4.15. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссией принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

4.16. Представитель стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

- председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

- обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

- утверждает по предложениям сторон перечень мероприятий и проекты решений Комиссии;

- проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

4.17. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

4.18. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены в порядке, предусмотренном сторонами для его заключения.